

694
reg.

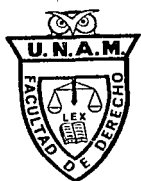


UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO
SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO
Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

LA INVESTIGACION ADMINISTRATIVA Y LA RESCISION DEL CONTRATO DE TRABAJO

T E S I S
PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
GUILLERMINA ORTEGA AGUILAR



MEXICO, D. F.

1993

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis está protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

I N D I C E

INTRODUCCION	1
CAPITULO I	4
EL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO	
1. Caracteres.	4
2. Principios fundamentales.	19
3. Fuentes e interpretación.	31
CAPITULO II	44
LA RELACION INDIVIDUAL DEL TRABAJO	
1. Concepto.	44
2. Los sujetos.	52
3. Elementos del contrato individual de trabajo.	67
4. Duración de la relación individual de trabajo.	81
5. La suspensión de los efectos de la relación individual de trabajo.	91

6. Causas de terminación de la relación individual de trabajo.	100
CAPITULO III	109
RESCISION DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO	
1. Concepto.	109
2. Causas de la rescisión del contrato individual de trabajo sin responsabilidad para el patrón.	118
3. Formalidades.	152
4. La notificación del aviso de rescisión.	157
5. Plazo legal para despedir al trabajador.	166
CAPITULO IV	174
LA INVESTIGACION ADMINISTRATIVA	
1. Concepto.	174
2. Naturaleza jurídica.	175
3. El procedimiento de investigación.	178
4. El reporte de faltas cometidas por el trabajador.	194
5. El citatorio al trabajador reportado. .	202
6. El acta administrativa.	223
7. Intervención del Sindicato.	232

8. Plazo para practicar la investigación administrativa.	239
9. Determinación del patrón.	244
CAPITULO V	253
LA INVESTIGACION ADMINISTRATIVA COMO MEDIO DE PRUEBA EN EL JUICIO LABORAL.	
1. La investigación administrativa como parte de la litis.	253
2. La carga de la prueba del demandado para acreditar la justificación del despido.	262
3. La investigación administrativa como documental privada.	271
CONCLUSIONES.	288
BIBLIOGRAFIA.	293

INTRODUCCION

Nuestro país como el resto del mundo, cursa por una grave crisis económica, que conlleva un desequilibrio entre los factores de la producción, en donde la fuerza de trabajo es la más afectada, en virtud de la preponderancia del capital frente al trabajador asalariado que no tiene mas medios de subsistencia que su propio trabajo.

En ese orden de ideas, es importante crear normas que protejan más al trabajador, sin que ello signifique que se emitan normas que solapen su irresponsabilidad, negligencia o descuido respecto del trabajo para el que son contratados.

Derivado de lo anterior y aún cuando no se encuentra su fundamento en la Ley Federal del Trabajo, patrón y trabajadores o Sindicato de trabajadores, pueden pactar en su Contrato Colectivo de Trabajo, la obligación del patrón de llevar a cabo una investigación administrativa previa a la

rescisión del contrato individual de trabajo por causas imputables al trabajador.

En el presente trabajo se analiza desde el concepto, caracteres, principios fundamentales y fuentes del Derecho Mexicano del Trabajo, a fin de ir de lo general a lo particular, para así ubicar el tema materia de estudio dentro del ámbito del Derecho del Trabajo.

Asimismo se hace referencia a la relación individual de trabajo y al contrato individual de trabajo, como base para sustentar el tema de esta investigación, pues la rescisión de contrato por causas imputables al trabajador, presupone la existencia de la relación laboral.

Por lo anterior, también entramos al estudio de todas y cada una de las causales de rescisión en que incurre el trabajador previstas en la Ley Federal del Trabajo, sus formalidades y el término con el que cuenta el patrón para despedir a sus trabajadores.

Ahora bien, la importancia de analizar a la investigación administrativa, como obligación contraída por el patrón en un Contrato Colectivo de Trabajo, radica precisamente en poder establecer hasta donde queda coartado el derecho del patrón para despedir a sus trabajadores y hasta donde se

constituye en un medio para que el trabajador no se encuentre en estado de indefensión frente al patrón y pueda ser oído, negándose validez a toda rescisión de contrato que no esté precedida de una investigación administrativa.

En este trabajo analizamos los Contratos Colectivos de Trabajo de Petróleos Mexicanos, Instituto Mexicano del Seguro Social y los de la Compañía Mexicana de Aviación, S.A. de C.V., en su capítulo relativo a la rescisión de contrato por causas imputables al trabajador y medidas disciplinarias, específicamente en las cláusulas que establecen al procedimiento de investigación administrativa, asimismo nos auxiliamos de Jurisprudencias, Tesis Jurisprudenciales y en Ejecutorias emitidas sobre este tema por la Cuarta Sala de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, así como por los Tribunales Colegiados de Circuito en Materia de Trabajo, todo ello con el propósito de aportar todos los elementos necesarios para sustentar los comentarios, consideraciones, puntos de vista y las conclusiones vertidas en esta tesis.

CAPITULO I

EL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO

1: Caracteres

Al referirnos al Derecho, es necesario mencionar que éste es un producto social, que se desarrolla precisamente en los grupos humanos en los que el hombre crea las normas, para cumplirlas o transformarlas, de acuerdo con las necesidades de la propia vida.

Ahora, hablar del trabajo es remontarse a los orígenes de la humanidad, pues desde el momento en que el hombre existe ha tenido que luchar para subsistir, sin embargo es necesario distinguir entre lo que es el trabajo en sí, como una actividad para obtener satisfactores y el trabajo personal subordinado, materia del Derecho del Trabajo.

En tal virtud, el Derecho del Trabajo reviste caracteres específicos, los cuales describiremos a continuación.

a) El Derecho del Trabajo es un Derecho nuevo.- Se considera como tal, porque se encuentra todavía en formación, pues sus técnicas propias han desbordado

su dominio original, extralimitando los moldes clásicos del Derecho y que se hace patente en las relaciones individuales y colectivas de trabajo. (1)

Lo anterior significa que si el Derecho del Trabajo nació como una defensa de los asalariados, al irse actualizando sus conceptos, la finalidad que ahora persigue es normalizar la relación que existe entre patrones y trabajadores, para así mantener el equilibrio económico de un país, es decir, que cada vez que nace una situación en que involucra a trabajadores y/o patrones, o la prestación de un trabajo personal subordinado, se van creando nuevas normas.

b) El carácter tuitivo del Derecho del Trabajo.- Cuando se habla del carácter tutelar del Derecho del Trabajo, nos estamos refiriendo a hacer efectivo uno de los postulados esenciales y dogmas básicos del Derecho, que es la necesaria igualdad de las partes de una relación, en el momento de concertarla.

(1) ALONSO GARCIA, Manuel. "Introducción al Estudio del Derecho del Trabajo". Bosch Casa Editorial. Barcelona, España, 1958. p.p. 253-254.

En un principio, el carácter tuitivo del Derecho laboral, suponía la necesaria protección de aquellos sujetos de una relación jurídico-laboral, que se encontraban en una situación de inferioridad, tal es así que " la legislación del trabajo pudo nacer y nació, inicialmente con un sentido protector de quienes contaban con unas condiciones tales de vida que en la práctica se hallaban necesitados de verdadero amparo jurídico, el cual se hizo efectivo a través de esta legislación laboral". (2)

Efectivamente, algunos autores otorgan el carácter tuitivo a las normas del Derecho laboral, como una de sus características esenciales, sin embargo en contra de esta tendencia han surgido opiniones de otros especialistas en la materia, en el sentido de que aceptar la tesis proteccionista es negar la fuerza de los trabajadores y es tanto como admitir que el Derecho del Trabajo es una dación graciosa del Estado.

Partiendo del supuesto de una determinada relación jurídica, la norma protectora sería aquella que suponiendo la desigualdad entre los sujetos de la

(2) Ibidem, p.255.

relación, concede al que está en la situación de inferioridad ciertas prerrogativas, que no alcanzaría por sí solo si el Derecho contemplara la relación en forma imparcial.

" Ante la condición infinitamente superior del patrón, quien dicta unilateralmente las condiciones de trabajo, si las leyes no contuvieran normas protectoras, los trabajadores laborarían mas allá del límite de su capacidad física, con salarios aún mas bajos que los salarios mínimos, sin descansos semanales, ni vacaciones, ni atención médica, ni nada". (3)

Las normas de trabajo crean un sistema de mínimos y máximos, siempre en favor de los trabajadores, llevando su espíritu protector de la clase trabajadora, al grado de que nulifican de pleno derecho las renunciaciones que éste haga valer.

Ahora bien, el carácter proteccionista o tutelar de las normas de Derecho laboral, se pone de manifiesto tanto en el derecho individual como en el colectivo y que son producto de luchas sociales en los que los trabajadores las conquistan y no las

(3) DE BUEN LOZANO, Nestor. "Derecho del Trabajo". T.I. 6a Edición, Editorial Porrúa, México, 1986. p. 61

reciben como una generosa donación del Estado ni de los patrones, tal es el caso de las reformas procesales de 1980, así como el régimen de huelga y el contrato colectivo de trabajo, que han logrado el equilibrio entre los factores de la producción, e inclusive, en algunas ocasiones, los sindicatos obreros están en mejor posición para establecer las condiciones de trabajo que los propios patrones.

c) El Derecho del Trabajo como un derecho de la clase trabajadora.- La afirmación de que el Derecho del Trabajo es un derecho de la clase trabajadora, significa que las disposiciones laborales tienen solo por objeto establecer beneficios para los trabajadores.

Por ejemplo, el maestro Trueba Urbina puntualiza que " el derecho mexicano del trabajo no es norma reguladora de relaciones laborales, sino estatuto protector de los trabajadores, instrumento de lucha de clase en manos de todo aquel que preste un servicio personal a otro". (4)

(4) TRUEBA URBINA, Alberto. "Nuevo Derecho del Trabajo", Editorial Porrúa. México 1972. p. 229

Por su parte, Baltasar Cavazos, afirma que el Derecho del Trabajo surgió como un Derecho de clase, cuyo propósito consiste en reivindicar para el hombre que trabaja, los derechos mínimos inherentes a su calidad humana. (5)

La concepción de que las normas laborales solo establecen derechos a favor de los trabajadores y no de los patrones, aparte de negar la naturaleza bilateral de las normas jurídicas, no corresponde a la realidad de nuestro ordenamiento jurídico laboral positivo e ignora la finalidad del Derecho del Trabajo.

Pues bien, las normas laborales, como todas las normas jurídicas, son bilaterales, es decir que imponen y otorgan a los sujetos de la relación, trabajadores y patrones, correlativamente, derechos y obligaciones.

En la ley laboral, encontramos una serie de disposiciones que pueden entenderse como favorecedoras de la clase empresarial, como aquellas que determinan las obligaciones a cargo

(5) CAVAZOS FLORES, Baltasar. "Derecho del Trabajo en la Teoría y en la Práctica". Confederación Patronal de la República Mexicana. México. 1972, p. 11.

de los trabajadores y las que señalan las responsabilidades en que estos pueden incurrir, que podrian llevar, inclusive, a su despido.

Por otra parte, en el Reglamento Interior de Trabajo, que es el conjunto de disposiciones obligatorias para trabajadores y patrones en el desarrollo de los trabajos en una empresa o establecimiento, que se encuentra previsto en los articulos 422 al 425 de la Ley Federal del Trabajo, es un ejemplo claro de que las normas laborales son bilaterales.

Asimismo, el Titulo Cuarto del citado Ordenamiento, que se refiere a los derechos y obligaciones de los trabajadores y patrones, en el articulo 132 de la propia ley, señala en veintiocho fracciones las obligaciones de los patrones, en el articulo 133 establece lo que queda prohibido a éstos; en el articulo 134, cuales son las obligaciones de los trabajadores y en el articulo 135 lo que queda prohibido a los trabajadores, son la muestra de que las normas de trabajo no tienen el carácter de clasista.

Como puede observarse, nuestro ordenamiento juridico laboral positivo, otorga y reconoce derechos a los patrones, pues aún el propio articulo 123 en su

apartado A de nuestra Carta Magna respeta al capital, los derechos de propiedad y de libertad de la industria y comercio, concedidos por los artículos 4, 14 y 27 de la propia Constitución.

En forma concreta, encontramos que el artículo 123 Constitucional, en el apartado "A", fracción IX, inciso b), reconoce el derecho del capital de percibir un interés razonable, así como el de la necesidad de la reinversión de capitales; en el inciso f), limita en favor de los patrones la facultad de dirigir y administrar las empresas; en la fracción XVI, concede el derecho a los patrones a coaligarse en defensa de sus intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, y otro tipo de agrupaciones; en las fracciones XVII y XIX, establecen como un derecho a los patrones, los paros, cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable; asimismo, la fracción XXII y el artículo 49, de la Ley Federal del Trabajo, exime al patrón de la obligación de reinstalar a un trabajador mediante el pago de una indemnización.

" La función del derecho es mantener la paz social, para ello debe poner en movimiento una serie de

derechos y deberes a las partes para que conjuguen sus respectivos intereses". (6)

Entender al Derecho del Trabajo, como un derecho de clase, especialmente en México, es injustificado, pues como se desprende de nuestra Carta Magna y de la propia legislación laboral, se reconoce la existencia de dos clases sociales, la obrera y la patronal, normas que tienen la finalidad de armonizar las relaciones laborales.

d) El Derecho del Trabajo se caracteriza por ser un Derecho en expansión.- " Debemos entender la tendencia expansiva del Derecho como una tendencia a regular cada vez más relaciones". (7)

El Derecho laboral, en un principio era conocido como legislación obrera pues su campo de aplicación se limitaba a la industria, poco a poco se fueron incorporando otras actividades hasta convertirse en un Derecho que regula a la prestación de un servicio personal subordinado, cualquiera que sea el acto que le dé origen, es así como se incorporan como sujetos

(6) DE BUEN LOZANO, Nestor. Op.Cit. p.60.

(7) Ibidem. p.62.

de la ley laboral a los taxistas, a los agentes de comercio, deportistas, actores y músicos, los que prestan servicio doméstico, etc.

Encontramos esta característica del Derecho laboral en el Título Sexto de la Ley Federal del Trabajo, que se refiere a los Trabajos Especiales, los cuales se rigen por las normas de este título y por las normas generales de la propia ley, cuyo objetivo es proteger efectivamente a los trabajadores que prestan dichos servicios, dada la naturaleza de las actividades que desempeñan.

e) El Derecho del Trabajo es un Derecho imperativo.- El carácter imperativo de las normas de trabajo, responde a la idea de que no puede dejarse al arbitrio de los destinatarios de la norma, su observancia.

La imperatividad de las normas puede ser absoluta o relativa, entendiéndose la primera como aquella que tiene aplicación en las relaciones jurídicas a falta de disposición expresa o tácita de los sujetos de la relación y su campo de aplicación era de derecho privado; la segunda, se forma con las normas que se aplican para regular la formación de relaciones

Jurídicas y para seguir las que se hubieren formado, lo cual constituye el derecho público.

El Derecho del Trabajo, desde su principio tuvo un carácter de imperatividad absoluta, pero ya en la Exposición de Motivos de la Ley Federal del Trabajo de 1931, se fija el carácter formal del derecho del trabajo, confirmando que se trata de un derecho de la clase trabajadora, de ahí que no produce efecto alguno la renuncia del trabajador a disposiciones que lo beneficien; asimismo, no se habló de renuncia a leyes o disposiciones legales, así que se utilizó el término de normas de trabajo, que comprenden tanto la ley como las contenidas en la totalidad de las fuentes formales, incluso en los contratos colectivos de trabajo.

Ahora bien, encontramos el carácter imperativo del derecho del trabajo en el artículo 540 de la Ley Federal del Trabajo que impone al Estado la función de vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo; poner en conocimiento de la autoridad las deficiencias y las violaciones a las normas de trabajo que observe en las empresas o establecimientos.

f) El Derecho del Trabajo se caracteriza porque en él concurren normas que pueden ser de Derecho público y de Derecho privado.- Estimando la posición de autores italianos como Riva Sanseveriano y Barassi, de que el Derecho del Trabajo es concebido como el conjunto de normas que tienen como elemento motriz la regulación de las relaciones de trabajo, pueden considerarse como de Derecho privado, sin embargo no se excluye la existencia de disposiciones encaminadas a proteger intereses de carácter público. (8)

Ahora bien, considerando el contrato de trabajo como núcleo del Derecho laboral, por referirse a la prestación de un trabajo personal subordinado de una persona a otra ya sea física o moral, mediante el pago de un salario, las normas que las regulan son de Derecho privado, esta teoría fué sostenida por el pensamiento de autores que equiparaban al trabajo como una mercancía, otros como un arrendamiento y otros más como un alquiler, de ahí que se dió un enfoque mercantil y civilista a la relación de trabajo, es decir que si el contrato en si es una

(8) ALONSO GARCIA, Manuel. "Introducción al ..." Op. Cit. p.p. 216 -217.

figura civil y el Derecho civil, es de Derecho privado, el Contrato de trabajo que norma el derecho laboral, es de Derecho privado.

No obstante lo anterior, existen algunos tratadistas que coinciden en afirmar que pertenece al Derecho público el Derecho del trabajo, la cual apoyan en la existencia de instituciones en las que ha intervenido el Estado al grado de que la voluntad de las partes en una relación laboral, queda relegada a un último lugar, por la sencilla razón de que ante la preponderancia del empresario, sucumbieran los derechos del trabajador.

Sintetizando el contenido de estas dos doctrinas, el Derecho del Trabajo, contiene normas de carácter contractual que caerían dentro del Derecho privado; normas protectoras del trabajador que quedarían dentro del Derecho público y las de seguridad social y convenios colectivos que pudieran pertenecer indistintamente al derecho público o al Derecho privado, sin embargo algunos autores estiman que existe una nueva rama del Derecho, que es el Derecho Social, en donde encuadraría perfectamente el Derecho Laboral.

g) El Derecho del Trabajo se caracteriza por contener un mínimo de garantías sociales para el trabajador.- Esta característica del Derecho laboral significa que las postulaciones señaladas en el artículo 123 de nuestra Constitución, así como en su ley reglamentaria, son el punto de partida, es decir, que establecen prestaciones y garantías mínimas que pueden ser superadas en un contrato colectivo de trabajo.

Lo anterior se encuentra expresamente establecido en el artículo 56 de la Ley Federal del Trabajo el que a letra dice:

" Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en la ley y deberán ser proporcionadas a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias por motivos de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta Ley".

El espíritu de ésta disposición se encuentra apoyada en el artículo 123 constitucional, pues cualquier condición de trabajo inferior a las consignadas en dicho precepto o en la Ley Federal del Trabajo, es nula, además de contener el principio jurídico de que a trabajo igual, salario igual.

Asimismo, es preciso señalar que existen algunos beneficios a favor del trabajador que pueden ser objeto de mejoría por exigencia de una revisión de

contrato colectivo de trabajo, como es el caso de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, no obstante lo previsto en el artículo 123 Constitucional, apartado A, fracción IX inciso a), determina que es una Comisión Nacional; integrada con representantes de los trabajadores, de los patrones y del Gobierno, la que fijará el porcentaje de las utilidades que deba repartirse a los trabajadores y ya en el capítulo VIII de la Ley Federal del Trabajo, que comprende los artículos del 117 al 131, se refiere a las normas que regulan el derecho de los trabajadores en la participación de las utilidades de las empresas.

Otro claro ejemplo de lo antes mencionado, es el caso de la obligación del patrón de proporcionar a sus trabajadores, habitaciones cómodas e higiénicas y para dar cumplimiento a esa obligación, el artículo 136 de la Ley laboral, expresamente dispone que las empresas, deberán aportar al Fondo Nacional de la Vivienda el cinco por ciento sobre los salarios de los trabajadores a su servicio, sin embargo, en ésta prestación, si puede pactarse contractualmente una prestación similar complementaria como pueden ser el otorgamiento de créditos hipotecarios, préstamos para construcción de casa habitación o ayuda de renta y

algunas empresas que proporcionen la vivienda a sus trabajadores.

" El Derecho del trabajo es de los derechos mínimos que el pueblo y el poder legislativo garantizaron a los trabajadores en la Constitución y en la Ley Federal del trabajo". (9)

2. Principios Fundamentales.

Aspecto importante es el relativo a los principios generales del Derecho, uno de los conceptos jurídicos más discutidos pero que entrañan las máximas jurídicas recopiladas de antiguas compilaciones en las que se funda el Derecho y reglas universales que sirven para encontrar soluciones justas y equitativas, aplicadas en forma supletoria en los casos de lagunas de una ley en especial.

En este sentido, la Ley Federal del Trabajo, acepta dicho criterio, específicamente contenido en el artículo 17, que establece lo siguiente:

" A falta de disposición expresa en la Constitución, en esta Ley o en sus Reglamentos o en los tratados a que se refiere el artículo 6, se tomará en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales que

(9) DE LA CUEVA, Mario. " El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo" Decimaprimer Edición. Editorial Porrúa. México 1988. p. 96

deriven de dichos ordenamientos, los principios generales del derecho, los principios generales de justicia social que derivan del artículo 123 de la Constitución, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad".

En primer lugar, los principios generales de justicia social, se refieren a la protección, tutela y mejoramiento de las condiciones de vida del trabajador, a fin que estos puedan disfrutar de los beneficios que concede la naturaleza, la civilización y la cultura.

Ahora bien, los principios laborales son las normas fundamentales de interpretación o de suplencia de la Ley en el Derecho laboral, los cuales enseguida se analizarán.

a) El principio " IN DUBIO PRO OPERARIO " .- Algunos autores denominan este principio como el de la norma más favorable o de condición más beneficiosa, sin embargo el concepto "IN DUBIO PRO OPERARIO " actúa como postulado inspirador de la norma, sin que se mencione expresamente en algún precepto legal, mientras que los conceptos de normas más favorables o de condición más beneficiosa si los podemos encontrar en el texto de algún precepto legal, como en el artículo 18 de la Ley laboral.

El principio de que se trata, se refiere al caso de que ante la presencia de varias normas igualmente aplicables o contradictorias, ha de preferirse la más favorable al trabajador, e igualmente en los casos de duda, ha de estarse a favor de los trabajadores, por su inferior situación jurídica en general.

" Constituye este principio, una manifestación general de protección reconocida, implícita o explícitamente, en favor del trabajador como una de las partes - la que se considera más débil - de la relación de trabajo." (10)

Al reconocerse la autonomía del Derecho del trabajo, se admite su carácter de especial cuyo propósito es otorgar protección a la parte más débil en el contrato de trabajo, que es el trabajador, de ahí que el principio en cuestión debe ser aplicado sólo cuando realmente exista duda sobre el alcance de la norma legal.

En este orden de ideas, es al legislador a quién le corresponde establecer las normas que otorguen mayor protección a la parte más débil de la relación de trabajo, pero es labor del juzgador resolver

(10) ALONSO GARCIA, Manuel. "Curso de Derecho del Trabajo". Cuarta Edición. Ediciones Ariel. Barcelona, España. 1973. p. 279.

situaciones jurídicas concretas valiéndose del principio in dubio pro operario, en la interpretación y aplicación de la norma, observando el espíritu de la ley pero sin que pueda invadir el campo reservado al legislador. (11)

b) El trabajo como un derecho y un deber sociales.- Este principio laboral se encuentra contenido en el artículo 3 de la Ley Federal del Trabajo, al señalar lo siguiente:

" El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia."

El derecho al trabajo, se estableció como un derecho a exigir un empleo, tomando en cuenta la preferencia en favor de los trabajadores mexicanos, así como de aquellos que hubieran prestado sus servicios satisfactoriamente con anterioridad y por último a los trabajadores sindicalizados.

Este mismo derecho se encuentra contemplado en el artículo 5 constitucional, que en su parte relativa señala:

(11) Ibidem. p. 284

" A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícito."

Por su parte, la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 4 contiene el derecho al trabajo, además de establecer los casos en los que éste derecho puede vedarse por resolución de la autoridad competente, cuando se ataquen los derechos de terceros o se ofendan los derechos de la sociedad, sin embargo, a la fecha no se encuentra garantizado el trabajo como un derecho social de la persona.

Luego entonces " toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil, elevándose a un derecho social".(12)

Por otra parte, el trabajo es considerado como un deber social, pues desde el momento que un trabajador se contrata para prestar un servicio personal subordinado, mediante el pago de un salario, se obliga a desempeñar las actividades para las que fué contratado, con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos, de tal manera que si no cumple con ese deber puede hacerse acreedor al despido.

(12) DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. p. 107

Los preceptos mencionados, que contemplan al trabajo como un derecho y un deber sociales, mas que normas, constituyen declaraciones de principios pues no generan por si mismos derechos y obligaciones a las partes en una relación de trabajo. (13)

c) Principio de igualdad.- En primer término encontramos el principio de igualdad en el artículo 3 de la Ley Federal del Trabajo, al consignar expresamente que no podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social.

De igual forma, en el artículo 86 del mismo ordenamiento, prevé la norma general de que a trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual, sin embargo existen normas particulares para trabajos especiales en que no obstante que se preste el mismo trabajo, no se consideran violatorias del principio de igualdad de salarios.

Es el caso de los trabajadores de los buques, pues en el artículo 200 de la ley laboral señala que no es

(13) DE BUEN LOZANO, Nestor. Op. Cit. p. 83

violatoria del principio de igualdad de salario la disposición que estipule salarios distintos para trabajo igual, si se presta en buques de diversas categorías.

En el mismo orden de ideas encontramos en el trabajo de las tripulaciones aeronáuticas una disposición similar en el artículo 234; en el trabajo ferrocarrilero, en el artículo 253; en el trabajo de autotransportes, en el artículo 257; en los deportistas profesionales, artículo 297 y tratándose de trabajadores actores y músicos, artículo 307, de la Ley Federal del Trabajo, pues la diferencia en los salarios en trabajos iguales, se encuentra justificada, ya sea de acuerdo a las condiciones en que se desempeñe y la categoría con la que se efectúa el trabajo.

Derivado del principio de igualdad, nace la acción procesal llamada nivelación de salarios.

Al respecto, existe la siguiente jurisprudencia:

" SALARIOS, NIVELACION DE LOS. Si una empresa otorga a determinado empleado mayor salario del que debe corresponderle, según el contrato respectivo, por ese sólo hecho reconoce implícitamente que ese trabajo debe ser mejor remunerado, y si el trabajo que aquél desempeña lo hace dentro de reconocida igualdad de condiciones y eficacia, respecto a otros trabajadores o empleados es evidente que a todos por igual debe corresponder, en su retribución, el aumento de la diferencia resultante."
Jurisprudencia: Apéndice 1975. Quinta Parte. Cuarta Sala. Tesis 223. p. 218.

" SALARIOS, NIVELACION DE LOS. Aún cuando es verdad que el término "trabajo igual" que consigna el artículo 86 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, se relaciona también, y no en forma exclusiva, con la identidad de categoría, de cargo o de designación respecto de los trabajos de una empresa, es ilógica la conclusión de que por una simple identidad, la remuneración que debe pagarse por sus servicios a los trabajadores que tengan la misma categoría, o designación, debe ser necesariamente igual, pretendiendo desconocer que tal remuneración debe corresponder más directamente y sobre todo, a la cantidad de trabajo desempeñado, según se desprende del artículo citado, por lo cual no debe interpretarse ese precepto tomando únicamente en cuenta la categoría o designación del puesto para la que han sido nombrados los trabajadores, sino también las labores que realmente ejecutan."Jurisprudencia: Apéndice 1975, Quinta Parte, Cuarta Sala. Tesis 232 p.p. 217-218.

De la jurisprudencia transcrita, se puede concluir que si bien es cierto que por mandato constitucional, a trabajo igual debe corresponder salario igual, también lo es que no basta con la identidad de la categoría, cargo o designación, sino que el trabajador debe acreditar que realiza la misma cantidad de trabajo y que efectivamente ejecuta la misma labor en igualdad de condiciones y eficacia.

d) El principio de responsabilidad.- En primer lugar el término responsabilidad, en el Derecho civil, sirve para designar la obligación de reparar o resarcir en lo posible, los daños y perjuicios cometidos por una persona en contra de otra.

Ahora bien, en el ámbito del Derecho laboral, existe la responsabilidad del trabajador frente al

incumplimiento de sus obligaciones pactadas en un contrato de trabajo.

Los supuestos de responsabilidad del trabajador, por sus propios actos, son numerosos, tal es el caso de aquel trabajador que cause intencionalmente deterioros en lo material, o producir objetos de mala calidad o de calidad inferior; puede dilatar la ejecución de su trabajo; puede revelar secretos profesionales o procedimientos de fabricación de la empresa o desprestigiar a la propia empresa.

En tales casos, ante la responsabilidad laboral, cabe esgrimir la responsabilidad civil y penal, pues el indebido proceder del trabajador puede constituir una conducta delictuosa; que origine daños y perjuicios y que hagan imposible la continuación de la relación laboral.

La responsabilidad laboral del trabajador puede sancionarse con medidas disciplinarias o hasta la rescisión justificada de su contrato de trabajo; en cuanto a la responsabilidad civil, el trabajador está obligado a resarcir al patrón de los daños que haya ocasionado en los centros de trabajo, en la maquinaria, materiales e instrumentos de trabajo y de existir responsabilidad penal, el patrón puede

denunciar judicialmente el hecho a fin de que el trabajador sea sancionado penalmente.

Por ejemplo, un trabajador que sustraiga de su centro de trabajo materiales o maquinaria, propiedad de la empresa y sin autorización del patrón, acreditado el hecho, su conducta se encuadra dentro de la causal de rescisión prevista en la fracción II del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo; además de que el patrón puede denunciar judicialmente el hecho, pues dicha conducta constituye el delito de robo en agravio de la empresa y aún más puede demandar al trabajador la responsabilidad civil por los daños y perjuicios ocasionados.

Otro aspecto de la responsabilidad laboral es la concerniente al patrón, ya que como se desprende del contenido del artículo 132 de la Ley laboral, se establece una serie de obligaciones a cargo del patrón, entre otras las de instalar las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares donde deba desempeñarse el trabajo, siguiendo los principios de seguridad e higiene, para prevenir riesgos de trabajo y perjuicios al trabajador; adoptar las medidas necesarias para evitar que los contaminantes excedan de los máximos permitidos; así como, cumplir con las disposiciones de seguridad e higiene.

disponiendo en todo tiempo de los medicamentos y materiales de curación indispensables para que se presten oportuna y eficazmente los primeros auxilios.

Esta responsabilidad del patrón, trajo como consecuencia la creación de disposiciones de seguridad social, que garantizan al trabajador su subsistencia en los casos de disminución o pérdida de sus facultades o aptitudes que lo imposibilite temporalmente, en forma permanente parcial o permanente total para desempeñar su trabajo, derivados de un riesgo de trabajo.

Asimismo, el patrón cumple su responsabilidad en materia de riesgos profesionales, en los casos de invalidez, de cesantía en edad avanzada, vejez y muerte, al afiliar a sus trabajadores al Instituto Mexicano del Seguro Social, quien se subroga en las obligaciones del patrón en esas ramas del seguro, siendo aplicables las disposiciones de la Ley del Seguro Social.

e) El principio de continuidad del Contrato.- La relación laboral, se formaliza en la mayoría de los casos a través de un contrato, en la que se contienen los derechos y deberes de las partes que en él participan, de tal manera que si en dicho contrato no existe una estipulación expresa de la duración de la

relación de trabajo, ésta se entenderá por tiempo indeterminado.

Este principio se encuentra contemplado en el artículo 35 de la Ley Federal del Trabajo, el cual garantiza la estabilidad en el empleo, pues puede considerarse al contrato de trabajo por tiempo indeterminado, el típico en las relaciones laborales, constituyendo una excepción los contratos por obra o tiempo determinados.

Aún en estos casos de excepción, la ley laboral establece en que casos puede estipularse el señalamiento de una obra o de un tiempo determinado, lo que significa que no basta que el patrón así lo convenga, pues es indispensable que efectivamente la naturaleza del trabajo contratado así lo exija.

Por lo anterior, si una vez vencido el término fijado, subsiste la materia del trabajo, la relación de trabajo quedará prorrogada por todo el tiempo que dure dicha circunstancia.

El principio de continuidad del contrato de trabajo, puede considerarse como consecuencia del principio pro operario, en cuanto a que la duración del contrato laboral favorece al trabajador, que encuentra en la garantía de la relación, la

posibilidad de garantizar su subsistencia y de las personas que de él dependen. (14)

En síntesis, debemos entender por principios laborales a aquellos postulados que inspiran al legislador para la creación de disposiciones reguladoras del trabajo y son útiles para el juzgador en la interpretación de la norma o a falta de ésta, cuando surge una controversia sobre las partes.

3.- Fuentes e Interpretación.

En primer lugar, es pertinente mencionar que debe entenderse por fuente del Derecho, como el principio, fundamento u origen de las normas jurídicas y, en especial, del Derecho positivo o vigente en determinado país y época." (15)

Las fuentes del Derecho, referidas al derecho del trabajo se conceptúan a todas las fuerzas sociales con facultad de crear normas que regulan las relaciones de trabajo.

(14) ALONSO GARCIA, Manuel. "Introducción al ...". Op. Cit. p. 311.

(15) CABANELLAS, Guillermo. "Diccionario de Derecho Usual". T.II. Octava Edición. Editorial Heliasta, S.R.L. Buenos Aires, Argentina. 1974.p. 230.

Algunos autores consideran que además de la ley y la costumbre, existen como fuentes jurídicas los decretos, reglamentos y tratados, dictados en ejercicio de la facultad de los gobernantes y también la jurisprudencia, la doctrina, la equidad y los principios generales del Derecho.

Por lo tanto, se deben conceptuar como fuente del Derecho todas las fuerzas sociales con facultad reguladora de las relaciones de trabajo y cuyos mandatos se imponen a los sujetos interesados, con fuerza obligatoria que nacen independientemente de la voluntad de las partes. (16)

En este orden de ideas, el Estado, en ejercicio de su soberanía puede dictar normas de carácter general y obligatorio, que regulen las relaciones jurídicas que tengan por objeto la prestación voluntaria de un trabajo personal de una persona a otra, lo que constituye una ley.

Por otro lado, la sociedad en general, puede establecer reglas que constituyan verdaderas normas con ese mismo carácter de obligatorio que caracteriza

(16) ALONSO GARCIA, Manuel, "Curso de ...". Op. Cit. p. 120.

a la ley, las cuales se imponen como producto del espíritu de un pueblo, las cuales se conocen como la costumbre.

Asimismo la comunidad, puede crear y sustentar postulados que tengan la calidad de principios generales que cumplen con su función de inspirar la creación de una norma o de un ordenamiento jurídico, a ésta fuente se le denomina principios generales del Derecho.

De igual manera, los grupos sociales de carácter profesional legalmente constituidos, tales como los sindicatos, también son creadores de normas, que regulan el régimen interno de un grupo o pueden ser extensivas a otros grupos, tal es el caso de los contratos colectivos de trabajo o del contrato ley.

Las fuentes del Derecho del trabajo se clasifican de la siguiente manera:

a) Fuentes formales.- En primer lugar, se encuentra la Constitución, que es la fuente formal más importante y que contiene los principios, normas e instituciones que el pueblo adopta en ejercicio de su soberanía, como fundamento y motor de su orden jurídico.

Lo anterior significa, que la Constitución es la norma suprema de un Estado, en la que se establecen las garantías individuales del ser

humano y en la cual se sustentan todas las disposiciones reglamentarias necesarias.

En el ámbito del Derecho del Trabajo, tenemos que el artículo 123 de nuestra Carta Magna, establece como garantía social que toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil y señala las bases sobre las que el Congreso de la Unión, expidió las leyes sobre el trabajo.

Además, en el artículo 73 Constitucional, en su fracción X, dispone que el Congreso tiene la facultad para legislar en materia de trabajo, expidiendo leyes del trabajo reglamentarias del artículo 123.

La Constitución es la norma fundamental, creada por un Congreso Constituyente y es en su artículo 123, en el que descansa nuestro Derecho laboral, en el que se contienen los derechos mínimos de los trabajadores, lo que significa que no puede establecerse en una relación laboral, condiciones de trabajo inferiores a las señaladas en dicho precepto.

b) Como fuentes formales subconstitucionales o generales, encontramos a la ley, la costumbre y la Jurisprudencia:

1.- La ley, es una fuente del Derecho del Trabajo, porque en ella tienen su origen las reglamentaciones

de carácter especial que regulan las relaciones de trabajo.

La voluntad del Estado, que se hace patente a través de la ley, tiene en el área laboral una peculiaridad; es dictada para regular un conjunto de instituciones jurídicas relativas al trabajo que se presta por cuenta ajena. (17)

La Ley Federal del Trabajo, constituye una norma reglamentaria del apartado "A" del artículo 123 constitucional, que rige entre otros a obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo, es decir, que es aplicable a todo aquel que presta un servicio a otro.

Este ordenamiento es de observancia general en toda la República y regula las relaciones de trabajo comprendidas en el apartado "A" del artículo 123 antes invocado, que además de contener normas proteccionistas de la clase trabajadora, tienen una función reivindicadora del proletariado, tales como la huelga, la participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa, las asociaciones

(17) ALONSO GARCÍA, Manuel. "Curso de ...". Op. Cit. p. 323.

profesionales, etc., por lo que aquellas condiciones de trabajo que contraríen a las mencionadas en esta ley son nulas de pleno derecho.

Sobre el particular, el artículo 6 de la ley laboral, prevé que las leyes respectivas y los tratados celebrados y aprobados en los términos del artículo 133 de la Constitución, serán aplicables a las relaciones de trabajo en todo lo que beneficien al trabajador.

Lo anterior significa que las normas internacionales del trabajo, al ser aprobados por el Senado de la República de acuerdo al artículo 133 constitucional, forman parte de las leyes de la Unión, cuya aplicación es independiente del orden jerárquico que establece el artículo 17 de la propia Ley Federal del Trabajo, pues bien en este precepto se especifica el orden jerárquico de las fuentes del Derecho, la Constitución, la ley o sus Reglamentos, o los tratados internacionales.

El artículo 89 de nuestra Carta Magna, establece la facultad del titular del poder ejecutivo para promulgar y ejecutar leyes que expida el Congreso de la Unión, proveyendo en la esfera administrativa, facultad que ejercita dictando Reglamentos, con apoyo de la Secretaría de Estado que corresponda al ramo

que se va a regular, Reglamento que deberá ser ratificado por el Secretario a fin de que entre en vigor, tal es el caso del Reglamento de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o el de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

2.- La costumbre.- Una de las fuentes del Derecho, que son normas jurídicas, no escritas, impuestas por el uso, es la costumbre.

" La costumbre es la repetición de ciertos actos, de manera espontánea y natural que por la práctica adquieren la fuerza de ley". (18)

Algunos autores sostienen que la principal fuente del Derecho es la costumbre, ya que es la que verdaderamente expresa normas surgidas espontáneamente del consenso público para satisfacer las necesidades generales.

Históricamente la costumbre reúne el valor de haber servido como preparación y antecedente necesario del Derecho escrito, sin embargo su calidad de fuente del Derecho ha sufrido un desplazamiento en su importancia con la aparición del Estado moderno, en donde es indudable la supremacía de los preceptos legales sobre las normas consuetudinarias.

(18) CABANELLAS, Guillermo. Op. Cit. p. 542

Ahora bien, la costumbre tiene como funciones las de llenar las lagunas de la ley, permitir una mayor adaptación de las exigencias de la época con las condiciones de trabajo y propiciar la creación de reglas más favorables para el trabajador que las que pudieran derivar de otras fuentes del Derecho laboral.

En el artículo 17 de la ley Federal del Trabajo, se establece, que a falta de disposición expresa en la Constitución, en esa ley o en sus Reglamentos, o en los tratados internacionales a que se refiere el artículo 6, se tomarán en consideración las disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales que deriven de dichos ordenamientos, los principios generales del Derecho, los principios generales de Justicia social, la Jurisprudencia, la costumbre y la equidad.

Como puede observarse, en dicho precepto se mencionan cuales son las fuentes del Derecho del Trabajo, jerarquizándolas de acuerdo a la importancia que la propia ley laboral les dá, de tal manera que a la costumbre ya no se le considera como una de las fuentes principales, no obstante tratarse de un uso implementado en una colectividad, jurídicamente obligatorio. (19)

3.- La jurisprudencia.- Se ha discutido si la jurisprudencia constituye, o no, fuente del Derecho, pues algunos autores le niegan valor como tal, puesto que no crea normas, sino que se trata de la misión encomendada al Tribunal Supremo, de aplicar las leyes de acuerdo a una interpretación uniforme de las fuentes del Derecho, que unifique el sentido de los preceptos y así se forma la jurisprudencia, pero que de ninguna manera puede considerarse como fuente del Derecho. (20)

La jurisprudencia es definida por Guillermo Cabanellas, como "el conjunto de sentencias que determinan un criterio acerca de un problema jurídico omitido u obscuro en los textos positivos o en otras fuentes del Derecho". (21)

Tradicionalmente ha sido conocida como una fuente del derecho no en cuanto a que sea un acto creador de normas, sino como acto de interpretación de preceptos legales que en un momento dado llegan a tener un carácter de obligatorio, en nuestro sistema judicial, la jurisprudencia la establece la Honorable Suprema Corte de Justicia de la Nación o por los Tribunales Colegiados de Circuito.

(19) DE BUEN LOZANO, Nestor. Op. Cit. p. 446.

(20) ALONSO GARCIA, Manuel. "Curso de ...". Op. Cit. p. 330

(21) CABANELLAS, Guillermo. Op. Cit. T-II.p. 474.

Asimismo, la jurisprudencia ha sido considerada por algunos autores como el hábito práctico de interpretar rectamente las leyes y de aplicarlas oportunamente a los casos que ocurren y otra acepción es la de ser el hábito que se tiene de juzgar de una misma forma una misma cuestión, es decir, la serie de juicios o sentencias que forman usos o costumbres sobre un mismo punto de Derecho.

La interpretación que ordinariamente dan los Tribunales a la Ley es lo que comúnmente se denomina jurisprudencia.

De lo anterior, se concluye que la jurisprudencia no crea una norma nueva, sino únicamente fija el contenido de una norma preexistente, consecuentemente, si la jurisprudencia es sólo la interpretación de la Ley, que la Suprema Corte de Justicia de la Nación, efectúa un determinado sentido y que resulta obligatoria por ordenarlo así las disposiciones legales expresas, su aplicación no es sino la misma ley vigente en la época de realización de los hechos que motivaron el juicio laboral, del que dimana el acto reclamado en el juicio de garantías.

Por lo anterior, la aplicación de la jurisprudencia fijada por la Cuarta Sala de conformidad con la Ley de Amparo, aun la formada con

posterioridad a la fecha del acto reclamado en un juicio de garantías, no puede considerarse que dicha aplicación retroactiva a la jurisprudencia, sea violatoria de las garantías consagradas en el artículo 14 Constitucional, ya que la jurisprudencia no constituye legislación nueva ni diferente a la que está en vigor, sino sólo es la interpretación del espíritu de la norma y la voluntad del legislador.

Igualmente, es importante citar la siguiente tesis:

" JURISPRUDENCIA, LA ESTABLECIDA POR TRIBUNALES DE CIRCUITO, NO OBLIGA A OTROS TRIBUNALES DISTINTOS A LOS QUE LA SUSTENTARON.- Este Primer Tribunal Colegiado del Primer Circuito, en Materia de Trabajo, no está obligado a observar los criterios que sustentan otros tribunales, pues de conformidad con el artículo 193 bis de la Ley de Amparo, la jurisprudencia que establecen los Tribunales Colegiados de Circuito en Materia de competencia exclusiva, es obligatoria para los mismos tribunales, así como para los Juzgados de Distrito, Tribunales Judiciales del Fuero Común, tribunales Administrativos y del Trabajo que funcionen dentro de la jurisdicción territorial."

Amparo Directo 729/82.- Martín Cuevas Avila Alonso.- 6 de Octubre de 1982.- Unanimidad de Votos.- Ponente: Jorge Enrique Mota Aguirre.- Secretario.- Eugenio Zamudio Alemán.- Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito.

Queda delimitada la función de la jurisprudencia laboral, a ofrecer criterios de interpretación significativos y reiterados en relación con materias determinadas.

c) Fuentes formales particulares. Entre estas fuentes encontramos a los contratos colectivos, los contratos ley y Reglamentos Interiores de Trabajo, cuya aplicación se limita a las empresas o a las ramas de la industria que regulan.

1.- Contrato Colectivo de trabajo, de acuerdo a la definición contenida en el artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo, es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o mas empresas o establecimientos.

El Contrato Colectivo de trabajo, contiene las disposiciones que regulan las relaciones de trabajo, sin embargo, no puede contener ninguna cláusula que señale condiciones inferiores a las establecidas en el artículo 123 constitucional, en la Ley Federal de Trabajo, en la costumbre laboral y en la jurisprudencia en lo que beneficie al trabajador.

De tal manera que el contrato colectivo crea normas, siempre y cuando éstas no contraríen las disposiciones de la Constitución y la Ley Federal del Trabajo, es decir, que pueden establecerse condiciones de trabajo superiores, pero nunca inferiores.

2.- Contrato- Ley, es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria, y declarado obligatorio en una o varias entidades Federativas, en una o varias zonas económicas que tengan una o mas de dichas Entidades, o en todo el territorio Nacional, según lo señala el artículo 404 de la Ley Federal de Trabajo.

3.- Reglamento Interior de trabajo es el conjunto de disposiciones obligatorias para trabajadores y patrones en el desarrollo de los trabajos en una empresa o establecimiento y no son materia de dicho reglamento las normas de orden técnico o administrativo que formulan directamente las empresas para la ejecución de los trabajos.

Estos convenios colectivos, contienen las expresiones de un grupo o fuerza social, los cuales deben ser tomados en cuenta como fuente del Derecho del Trabajo, con fuerza para obligar a cuantos queden sometidos a su ámbito de aplicación y con efectos para someterlos.

CAPITULO II

LA RELACION INDIVIDUAL DE TRABAJO

Al referirnos al Derecho del Trabajo es importante mencionar que para su estudio se divide en: Derecho Individual; Derecho Colectivo y Derecho Procesal.

(22)

Pues bien, en este capítulo nos abocamos al estudio del Derecho Individual del Trabajo, que abarca la relación individual de trabajo, desde su nacimiento hasta las causas por las que se extingue; a los sujetos de dichas relaciones jurídicas, con sus obligaciones y derechos; al contrato individual de trabajo, sus elementos de validez y requisitos de forma.

i.- Concepto.

Si por el término relación se entiende como vínculo, conexión, correspondencia, esta definición aplicada a la relación jurídica, debe entenderse como el vínculo de Derecho entre dos o más personas, que

(22) GUERRERO, Euquerio." Manual de Derecho del Trabajo ". Undécima Edición, Editorial Porrúa. México.1980. p.27.

generan derechos y obligaciones para las partes y que caben dentro de un orden jurídico y a quienes les es aplicable un ordenamiento legal determinado.

En este orden de ideas, la relación de trabajo existe entre quien presta un servicio y quien resulta beneficiado con el mismo.

" El punto de partida, del que derivan todas las consecuencias de la relación obrero-patronal, es el primer nexo jurídico o vínculo que se establece entre el hombre que ofrece su capacidad de trabajo y aquel que va a aprovecharla o a cuya autoridad quedará sometido para el desarrollo de la labor que ha de emprender". (23)

La doctrina de la Relación de Trabajo sostiene que para que exista la relación laboral, basta que un sujeto ingrese a una corporación, realizando actos concretos de ejecución de labores, para que le sean aplicables las disposiciones respectivas, es decir que desde el momento en que un trabajador empieza a laborar es cuando nacen los derechos y obligaciones para el patrón y para el mismo trabajador, siendo intrascendente que hubiera celebrado contrato o no.

(23) Ibidem, p.29.

Sobre el particular, existen dos corrientes: la contractualista y la anticontractualista.

La primera, se basa fundamentalmente en el hecho de que para iniciar cualquier actividad laboral se necesita un acuerdo de voluntades, ya sea expreso o tácito, que trae como consecuencia el nacimiento de derechos y obligaciones para las partes, en el cual imperaba el principio de igualdad y de autonomía de la voluntad.

Por el contrario, la corriente anticontractualista considera que la relación de trabajo nació dentro del campo de lo contractual pero que después, abarcó aspectos fuera de dicho ámbito.

En la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 20, define a la relación de trabajo como la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario, independientemente del acto que le dé origen.

Como puede observarse, el precepto en cuestión da una definición de la relación de trabajo, adoptando las dos corrientes, pero en el fondo considera que las normas que favorecen al trabajador están por encima de la voluntad de las partes.

Ahora bien, es importante mencionar que el artículo 20 ya invocado, también establece que debe

entenderse por Contrato Individual de Trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, a aquél por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

Además de lo anterior, señala que la prestación de un trabajo a que se refiere el primer párrafo y el contrato celebrado producen los mismos efectos, de tal manera que entre los términos relación de trabajo y contrato de trabajo, no existe discrepancia ni se opone el uno al otro, pues el propio contrato se manifiesta a través de la relación laboral, es decir, que ambos conceptos se complementan. (24)

Más adelante entraremos al estudio de los elementos del contrato individual de trabajo, sin embargo es pertinente hacer hincapié en que nuestra legislación laboral es en gran parte proteccionista del trabajador, ya que aun en el caso de que no exista contrato por escrito en el que consten las

(24) TRUEBA URBINA, Alberto y TRUEBA BARRERA, Jorge. Ley Federal del Trabajo. Comentarios, Jurisprudencia vigente y Bibliografía. Concordancias y Prontuarios. Sextagésima Tercera Edición. Editorial Porrúa. México, 1990.p.

condiciones de trabajo, los trabajadores se encuentran protegidos por las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, pues la propia ley obliga al patrón a que dichas condiciones laborales se hagan constar por escrito, por lo que a falta de ese escrito, se imputa al patrón la falta de formalidad.

Por lo anterior, en el artículo 21 de la ley laboral se determina lo siguiente:

" Se presumen la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe."

Al respecto es necesario distinguir entre la relación jurídica que nace de un contrato de mandato o de un contrato de prestación de servicios profesionales, ambos regulados por el Código Civil para el Distrito Federal y la relación laboral que surge del contrato de trabajo.

En primer lugar, el artículo 2546 del ordenamiento citado en el párrafo que precede, establece que el mandato es un contrato por el que el mandatario se obliga a ejecutar por cuenta del mandante los actos jurídicos que éste le encarga, relación que en un momento dado podría confundirse, ya que en el artículo 2562 del Código Civil, señala que el mandatario, en el desempeño de su cargo, se sujetará a las instrucciones recibidas del mandante y en

ningún caso podrá proceder contra disposiciones expresas del mismo, es decir que el mandatario deberá consultarle al mandante.

Por otra parte, en el contrato de prestación de servicios profesionales, el profesional ofrece sus servicios al público, en los despachos que instalan para tal efecto, de tal manera que el profesional en Derecho, Ingeniería, Medicina, Arquitectura o cualquier otra especialidad, que sea contratado para prestar sus servicios profesionales, no toma la calidad de trabajador, porque aún cuando existe la prestación de un servicio personal de una persona a otra, no existen los elementos esenciales de la relación de trabajo que son la subordinación y el pago de un salario, es decir que quien presta sus servicios profesionales en forma independiente no genera un vínculo laboral con la persona que lo contrata, por lo tanto no se generan derechos ni obligaciones de carácter laboral entre las partes, además de que el contrato de prestación de servicios profesionales es enteramente de carácter civil.

Lo anterior no significa que algunos profesionales se puedan contratar como trabajadores asalariados con

un patrón, en donde si son sujetos de las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo.

Asimismo es importante mencionar, en que el patrón simula que contrata a un profesional mediante un contrato de prestación de servicios profesionales, pero lo sujeta a ciertas condiciones que son de carácter laboral como son un horario, adscripción, jornada, salario, y sobre todo, existe subordinación, de ahí que nace la necesidad de distinguir ambos tipos de relación jurídica, para que ni el profesional que presta sus servicios ni la persona que los recibe, quede en situación de desventaja frente al otro.

Sobre el particular, es interesante la siguiente tesis de la Suprema Corte de Justicia de la Nación:

" RELACION LABORAL, CASO DE INEXISTENCIA, TRATANDOSE DE PROFESIONISTAS. La sola circunstancia de que un profesional preste sus servicios a una empresa y reciba una remuneración, no entraña necesariamente que entre ambos exista una relación laboral, pues para que surja ese vínculo contractual es necesaria la subordinación jurídica, "dirección y dependencia", que son las que lo distinguen de otro tipo de contratos. Consecuentemente, los profesionistas que desarrollan una actividad, para lo cual tienen un mandato de la empresa y que reciben honorarios y viáticos por cada asunto que atienden, no son trabajadores".

Amparo Directo 3429/73. Leonardo Vacaseydel. 28 de Enero de 1974. 5 Votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo. Secretario: Mario Antonio Arroyo Montero.

Boletín del Semanario Judicial de la Federación. Año 1. Enero. Num. 1 p.77.

Independientemente de lo anterior, existe la tesis jurisprudencial en el sentido de que la relación de trabajo corresponde probarla al trabajador que demanda, Amparo Directo 1353/85. Quejoso: Crescencio Chan Puc. Ser. Perjudicado: IMSS. Ponente: Ministra Lic. María Cristina Salmorán de Tamayo; Secretario: María del Refugio Covarrubias de Martín del Campo. Fallado: 5 de Agosto de 1985.

Lo anterior significa que si bien es cierto que el artículo 21 de la Ley laboral, establece una presunción a favor del trabajador, también es cierto que si en un juicio laboral el actor reclama del demandado el reconocimiento de la existencia de la relación laboral, es el actor a quien le corresponde la carga de la prueba.

Así pues, se han dejado atrás las corrientes que consideraban al contrato de trabajo como un contrato civil, equiparable al arrendamiento, la compraventa, etc., ahora el Derecho del Trabajo se propone asegurar un nivel decoroso de vida al trabajador, siendo

suficiente la prestación de un servicio personal subordinado, cualquiera que sea el acto que le da origen.

Por contrato de trabajo, se entiende como "La convención por la cual una persona pone a disposición de otra, su actividad profesional, de modo de trabajar, bajo la dirección de ésta y en su provecho, mediante remuneración que se llama salario." (25)

2.- Los Sujetos.

En atención a la definición de los términos relación de trabajo y contrato de trabajo, es de suma importancia el estudio de los sujetos de dicha relación.

a) En primer lugar analizamos la figura jurídica del TRABAJADOR. " Laboralmente, el trabajador es quien presta un servicio o realiza una labor por cuenta de otro, subordinado a él, bajo su dirección y con cierta continuidad". (26)

(25) CABANELLAS, Guillermo. Op. Cit. T. IV.p. 253.

(26) GOMEZ Orlando; GOTTSCHALK, Elson; BERMUDEZ CISNEROS, Miguel. " Cursos de Derecho del trabajo " T. I. Décima Primera Edición en español. Cárdenas Editor y Distribuidor. México. 1979. p.171.

Por su parte nuestra ley laboral, en su artículo 8, establece que trabajador es la persona física que presta a otra persona física o moral, un trabajo personal subordinado y además agregó en un segundo párrafo, que para los efectos de dicha disposición, se entiende por trabajo a toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.

De la interpretación de dicho precepto, se desprende que sólo puede tener la calidad del trabajador la persona física, sin distinción de sexo, edad, raza, credo religioso, doctrina política o condición social.

A la persona que trabaja, también se le ha denominado asalariado, jornalero, obrero o empleado, sin embargo el término que comprende a obreros y empleados es el de trabajador, que es el preferido para referirse al sujeto de contrato de trabajo que presta servicios remunerados, bajo dependencia ajena.

Para el Derecho laboral argentino, por trabajador se entiende al sujeto del contrato de trabajo que realiza su prestación manual o intelectual, fuera del propio domicilio, bajo la dirección ajena y percibiendo por tal concepto un salario o jornal. e

acuerdo a lo convenido o con el uso o la costumbre.

(27)

De tal manera que deja fuera de la definición de trabajador, a quien realiza un trabajo por deber cívico o en cumplimiento de una pena, a quien presta sus servicios a domicilio por cuenta ajena y sin relación de dependencia, ni los profesionales que prestan sus servicios en forma independiente.

Ahora bien, la Ley Federal del Trabajo, prevé que la mayoría de edad laboral es la de los 16 años, pues aun cuando permite el trabajo de los mayores de 14 años y menores de 16, establece para éstos una serie de limitaciones, además de quedar sujeto a la vigilancia de la Inspección del Trabajo con el propósito de proteger a los menores, para que no realicen trabajos peligrosos o insalubres o en lugares de los prohibidos por la ley.

No obstante las disposiciones contenidas en el Título Quinto Bis de nuestra ley Laboral, en la práctica encontramos a infinidad de empresas que utilizan el trabajo de los menores en forma indiscriminada y contraviniendo la ley.

(27) CABANELLAS, Guillermo. Op. Cit. T. IV p. 253.

Por otra parte, tal reglamentación del trabajo, en nuestro país representa la imposibilidad del menor que carezca de los medios más elementales para subsistir, pues es frecuente encontrar a niños muy pequeños dedicados a la mendicidad o al llamado subempleo, o sea a la venta en la calle de algunos productos, a los que limpian parabrisas de automóviles en la vía pública y otros más, que sin ser sujetos de una relación laboral, desempeñan un trabajo y sin embargo no se encuentran protegidos por la ley Federal del Trabajo y que debido a las limitaciones previstas algunos patrones no contratan el trabajo de los menores.

Asimismo, encontramos el trabajo de las mujeres, que si bien la ley laboral le concede los mismos derechos y obligaciones que al hombre, también establece algunas normas que otorgan una protección especial a la mujer, sin que tenga el propósito de discriminarla, sino con el objeto de proteger la maternidad, es decir, que la ley dispone que no podrá utilizarse el trabajo de las mujeres en labores insalubres o peligrosas, sin perjuicio de que siga percibiendo su salario, durante el estado de gestación o el de lactancia, además de que se otorgan derechos adicionales a la mujer embarazada previstos

en el artículo 170 de la Ley Federal del Trabajo, tales como el disfrute de un descanso de seis semanas anteriores y seis semanas posteriores al parto con el pago de salario íntegro, y si se prorrogan dichos periodos, tendrá derecho al 50 % de su salario, los periodos pre y post natales se computan en su antigüedad, etc.

Las anteriores disposiciones en la práctica han traído como consecuencia que en la contratación del trabajo de la mujer, el empleador incluya como requisito que la mujer sea soltera o que si es casada no tenga planeado embarazarse o llega al extremo de solicitarle que dentro de los exámenes médicos, se practique la prueba de embarazo, pues de existir esta situación se abstiene de contratarla, lo que demuestra que no existe respeto al derecho de la mujer al trabajo, ni al principio de igualdad.

Igualmente, es importante señalar que la Ley Federal del Trabajo, establece en su Título Sexto, la reglamentación de los trabajadores que presten labores especiales, debido a la naturaleza de las actividades que realizan que son peculiares, a quienes les son otorgados beneficios especiales, independientemente de que les son aplicables las disposiciones generales de la ley, tal es el caso de

los trabajadores de confianza; de los trabajadores de los buques; de las tripulaciones aeronáuticas; trabajadores ferrocarrileros; de autotransportes; del campo, agentes de comercio, de seguros, vendedores, viajantes, propagandistas o impulsores de ventas; deportistas profesionales; actores y músicos; trabajadores a domicilio; trabajadores domésticos; los trabajadores en hoteles, restaurantes, bares y similares; médicos residentes en periodo de adiestramiento en una especialidad y los trabajadores que prestan sus servicios en la Universidad e Instituciones de Educación Superior autónomas por ley.

De estos trabajadores especiales, es conveniente referirnos a un grupo muy importante de trabajadores de una empresa, que son los conocidos como trabajadores de confianza.

En primer lugar la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 9, establece :

" La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto.

Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento".

Ahora bien, es cierto que los trabajadores de confianza realizan trabajos personales del patrón,

que en un momento dado pueden ser considerados como una clase ajena a la de los trabajadores en general, pero de ninguna manera dejan de tener la calidad de trabajadores tutelados por la Ley Federal del Trabajo, además de que las disposiciones contenidas en un Contrato Colectivo de Trabajo le son aplicables, con las limitaciones o excepciones que el propio contrato establezca.

Para el tema materia de este trabajo, es de suma importancia entrar al estudio de este tipo de trabajadores, ya que debido a la naturaleza de las actividades que realizan, resultan divididos los criterios en cuanto a si la rescisión del contrato por causas imputables al trabajador, también debe ser precedida de investigación administrativa y si le son aplicables los procedimientos establecidos en un contrato colectivo de trabajo.

Las funciones del trabajador de confianza, permiten la adecuada organización de una empresa, pues son éstos los que se encargan de la dirección, administración, inspección, fiscalización y otras labores estrictamente confidenciales como aquellas que realizan los secretarios particulares y asesores.

No obstante lo antes señalado, debe establecerse la diferencia entre el personal de confianza y aquellos que son considerados representantes del patrón, señalados expresamente en el artículo 11 de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra dice:

"Los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento serán considerados representantes del patrón y en tal concepto se obligan en sus relaciones con los trabajadores".

Las personas mencionadas en dicho precepto, son los llamados altos empleados de una empresa, los cuales también pueden estar ligados a la misma por un contrato de trabajo, solo que entre el trabajador de confianza y los altos empleados, puede decirse que el primero es un concepto genérico, mientras que el segundo, es específico, que dada su calidad de representante del patrón, se obliga a nombre de éste, en su relación con los trabajadores.

Una de las limitaciones del trabajador de confianza, es el hecho de que no pueden ingresar a los sindicatos del resto de los demás trabajadores, lo cual no significa que los trabajadores de confianza no puedan formar sus propios sindicatos.

En algunos contratos colectivos de trabajo, existen cláusulas expresas relativas a la objeción a

los trabajadores de confianza, la llamada cláusula de exclusión, como en el caso del Contrato Colectivo de Trabajo del Instituto Mexicano del Seguro Social, que en su cláusula 13, dispone:

"El Sindicato tendrá derecho a objetar a un trabajador de confianza, señalando las causas y aportando las pruebas que la funden, quedando a cargo del Director General la calificación de las mismas, en la inteligencia de que si las pruebas resultaran fehacientes, a juicio del propio Director, se obliga el Instituto a aceptar la objeción y en consecuencia, a retirar al trabajador en un plazo de ocho días."

Por lo anterior, quienes se constituyen como verdaderos representantes del patrón son los sujetos mencionados en el artículo 11 de la ley laboral, que son quienes tienen personalidad para comparecer a juicio a nombre del patrón, con facultades amplias, inclusive para delegar dicha representación u otorgar poder para que la persona moral sea representada en juicio.

b) Otro de los sujetos de la relación laboral es el PATRÓN, quien se encuentra definido en el artículo 10 de la ley de la materia:

" Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores. Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquel, lo será también de éstos".

La expresión "que utiliza los servicios", debe entenderse que el patrón es el sujeto que se beneficia directamente de la obra o servicio contratado.

Ahora bien, el término "patrón", puede considerarse como el más preciso, ya que otros, como el de "empleador" o "empresario", pueden provocar confusión entre quien es un verdadero patrón, solo un representante del patrón o un intermediario.

Al hablar de la figura del patrón es necesario remitirnos a lo ya manifestado en el inciso anterior, pues debe distinguirse claramente quien es el patrón y quienes son sus representantes, en virtud de que si bien es cierto que los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección y administración, se obligan en su relación con los trabajadores, también es cierto que dichos funcionarios tienen la calidad de trabajadores frente al patrón.

Los altos empleados o funcionarios de una empresa, tienen dentro de sus funciones la de dar instrucciones al trabajador respecto del trabajo contratado, dirigir, vigilar y supervisar que el trabajo se realice con la calidad y esmero requeridos y en el tiempo, lugar y forma convenidos, así como

disciplinar sus faltas y rescindir el contrato individual de trabajo.

Igualmente es importante mencionar que el representante legal de una empresa puede delegar dicha representación, siempre y cuando así lo establezca el testimonio notarial respectivo, ello significa que en el caso de un juicio de carácter laboral, cuando el patrón sea una persona moral, la cual por sí misma no puede comparecer a juicio, es el representante legal quien tiene personalidad para comparecer a nombre del patrón, sin embargo puede otorgar poder general a terceras personas, para que sean éstas las que comparezcan en un juicio de naturaleza laboral.

En el caso señalado en el párrafo que antecede tanto el representante legal como el apoderado deben acreditar su personalidad con el testimonio notarial respectivo y cuando el patrón es una persona física, el apoderado podrá acreditar su personalidad mediante carta poder.

c) La Ley Federal del Trabajo, prevé la existencia de otro sujeto de la relación laboral, el INTERMEDIARIO, el cual se encuentra definido en el artículo 12, como:

"La persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten sus servicios a un patrón".

Lo anterior significa que el intermediario actúa en su propio nombre y no a nombre del patrón beneficiario de la obra, por lo que el intermediario queda obligado con los trabajadores que contrata y extiende su responsabilidad al propio patrón, de ahí que el intermediario tenga una doble condición, la de agente del beneficiario de la obra y la de patrón. (28)

Asimismo se ofrece otra definición de intermediario, como "aquella persona que contrata los servicios de un trabajador en su propio nombre, pero por cuenta o en beneficio de otra; y sin perder su propia responsabilidad, compromete la del beneficiario de aquellos servicios, siempre que éste haya autorizado expresamente al intermediario, o recibiere la obra ejecutada". (29)

Nuestra propia ley establece que no serán considerados intermediarios, sino patrones, las

(28) CLIMENT BELTRAN, Juan B. "Ley Federal del Trabajo. Comentarios y Jurisprudencia." Sexta Edición. Editorial Esfinge, S.A. de C.V. México, 1992. Pag.57

(29) Ibidem. p.58

empresas establecidas que contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores. En caso contrario serán solidariamente responsables con los beneficiarios de las obras o servicios, por las obligaciones contraídas con los trabajadores.

Con dicha norma lo que el legislador pretendió fue garantizar los derechos de los trabajadores, frente al intermediario y al patrón beneficiario de la obra, en el caso de que uno de ellos o ambos sean insolventes o irresponsables, de ahí la importancia de que en el artículo 13 de la ley de la materia, hubiese quedado precisado el término "solidariamente responsable".

"La intermediación es la actividad de una persona que entra en contacto con otra u otras para convenir con ellas en que se presenten en la empresa o establecimiento a prestar un trabajo; esto es, el intermediario es un mandatario, un gestor o agente de negocios, que obra por cuenta de otra persona". (30)

(30) DE LA CUEVA, Mario. "El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo". T.I: Tercera Edición. Editorial Porrúa, S.A. México, 1975. p.160

Como se puede observar las dos definiciones vertidas se contraponen, sin embargo, nuestra ley laboral, en el artículo 12, tipifica exclusivamente al intermediario y por otro lado en el artículo 13 contempla la hipótesis de un falso intermediario, que siendo un verdadero patrón trate de eludir sus responsabilidades patronales.

Otro de los supuestos que puede presentarse es el que una empresa se ostente como patrón y que actúe como intermediario, con el objeto de hacer extensiva la responsabilidad laboral a los beneficiarios directos de la obra o servicio.

De lo antes expuesto, se desprende que el intermediario es la persona que contrata o interviene en la contratación de trabajadores para que presten sus servicios a un patrón y que cuando los llamados intermediarios constituyen verdaderas empresas, que cuentan con los elementos suficientes para cumplir con las obligaciones contraídas derivadas de una relación laboral, se trata de un patrón y no de un intermediario, es decir que aunque se denomine intermediario jurídicamente se trata de un patrón.

El objetivo de la disposición contenida en el artículo 13 de la Ley Federal del Trabajo, es el

evitar que una empresa contratista, asuma la responsabilidad del patrón, que en un momento dado impida que el trabajador pueda disfrutar de las prestaciones que los beneficiarios de la obra otorguen a sus trabajadores.

Asimismo, la ley laboral, con el propósito de proteger a los trabajadores contratados por intermediarios, establece la obligación solidaria del patrón, beneficiario de la obra, derivadas de la relación laboral, otorgándole a éste tipo de trabajadores, el derecho a prestar sus servicios en las mismas condiciones de trabajo y con los mismos derechos que correspondan a los trabajadores que ejecuten trabajos similares en la empresa o establecimiento; además de que el intermediario por ningún concepto, podrá recibir retribución o comisión con cargo en los salarios de los trabajadores.

Otra figura jurídica que se incluyó en la Ley Federal del Trabajo de 1970, es la de la empresa subsidiaria, que si bien su actividad produce los efectos de una intermediación, no se trata de un intermediario quien contrata a los trabajadores para que le presten sus servicios, sin embargo, dicho ordenamiento establece la obligación del beneficiario

de la obra a ser solidariamente responsable de la relación laboral.

Con los preceptos comentados, lo que el legislador pretendió en primer lugar fue proteger los derechos adquiridos por el trabajador con motivo de la relación laboral y por otro lado evitar la simulación que algunos patrones adoptan para eludir sus responsabilidades frente al trabajador, de ahí la importancia de poder diferenciar y distinguir al patrón y al intermediario.

3.- Elementos del Contrato Individual de Trabajo.

Si partimos de las definiciones de relación de trabajo y de contrato individual de trabajo que se señalan en el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, por la primera se entiende como la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario, cualquiera que sea el acto que le dé origen y por el segundo, se entiende como aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario, cualquiera que sea la forma o denominación del contrato.

Para Guillermo Cabanellas, "el contrato es el acuerdo de voluntades, la relación de trabajo es el efecto del contrato, o sea su ejecución y la reglamentación del trabajo, es la imposición legal normativa que determina las consecuencias que el legislador fija por sobre la voluntad de los contratantes". (31)

En dicha definición, no se contempla la posibilidad de que exista una relación de trabajo sin contrato.

Ahora bien, en el caso de aquellos trabajadores que ingresan a una empresa regida por un contrato colectivo de trabajo, no discuten las condiciones de trabajo sino que se adhieren a la estipulaciones del mismo y en cuya celebración no intervino directamente.

Contraria a la tesis de Cabanellas, que considera a la relación laboral y al contrato de trabajo como dos cosas distintas, ya que las diferencias como el efecto y la causa, el maestro Trueba Urbina sostiene que " se identifica el

(31) CABANELLAS, Guillermo. "El Derecho del Trabajo y sus Contratos" Editorial Mundo Atlántico. Buenos Aires, Argentina. 1945. Pag. 254.

contrato individual de trabajo, de manera que para efectos jurídicos es lo mismo el contrato que la relación de trabajo, independientemente de los actos que la originen. El acto puede ser el convenio que se formaliza con la celebración del contrato o la prestación del servicio que a su vez da vida al contrato de trabajo, y en uno y otro casos siempre regirán las leyes protectoras de los trabajadores." (32)

Como puede observarse, la Ley Federal del Trabajo de 1970, sostiene el criterio de que la relación de trabajo es una figura distinta a la del contrato de trabajo según lo señalado en el artículo 20, sin embargo, en las reformas procesales de 1980, revive la figura del contrato de trabajo al obligar al patrón a conservar y exhibir en juicio el contrato de trabajo, que el trabajador ofrezca como prueba para acreditar la existencia de la relación laboral.

(32) TRUEBA URBINA, Alberto. "Nuevo derecho del trabajo" Editorial Porrúa, S.A. México, 1972. p.22

Del contenido del artículo 20 de la ley laboral, se desprende que son elementos esenciales del contrato de trabajo: la prestación de un servicio; por cuenta ajena; subordinado y mediante el pago de un salario.

En primer lugar, para que exista una relación laboral, es necesario que se dé la prestación de un servicio, es decir, que una persona realice una actividad, un trabajo específico en forma personal.

Al respecto, la Cuarta Sala de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, ha sostenido la siguiente Tesis Jurisprudencial:

Contrato de trabajo. Presunción de su existencia.-"La existencia del contrato de trabajo se presume entre el que presta un servicio personal y el que lo recibe, y a falta de estipulación expresa, la prestación de servicios se entenderá regida por la Ley Federal del Trabajo y por las normas quele son supletorias".

Tesis de Jurisprudencia. Apéndice 1917-1985, Quinta Parte. Cuarta Sala. Paq. 57

En este mismo orden de ideas los Tribunales Colegiados en Materia de Trabajo, han dictado ejecutorias en el sentido de que debe admitirse como principio general, que, salvo prueba en contrario, toda prestación de servicios queda comprendida dentro del ámbito del derecho del trabajo y debe regirse por las disposiciones de la ley respectiva.

La Tesis de Jurisprudencia invocada, encuentra su sustentación en lo previsto expresamente en el artículo 21 de la ley laboral, de tal manera que al presentarse el elemento consistente en la prestación de un servicio personal, existe la presunción a favor del trabajador de que existe la relación laboral.

Lo anterior no significa que exista la excepción que confirma la regla general, que es el caso de aquellos profesionistas que prestan sus servicios profesionales al público en general, que aún cuando recibe una remuneración por dichos servicios, éstos no tienen el carácter de salario, ni se da otro de los elementos esenciales de la relación laboral que es la subordinación.

Asimismo es importante mencionar, que para que exista una relación de trabajo es necesario, que esa prestación de servicios personales a que nos hemos referido, sean por cuenta ajena, es decir que exista un beneficiario de la obra o de los servicios, el cual puede ser una persona física o moral, que en dicha relación tiene el carácter de patrón.

Uno de los elementos más importantes es el de la subordinación, es decir que para que pueda considerarse que existe una relación laboral, es necesario que la prestación del servicio personal,

sea subordinado o bajo la dirección o dependencia del patrón.

Sobre el particular es necesario precisar que por subordinación puede entenderse que el trabajador quede sujeto a la autoridad del patrón, a cumplir con sus instrucciones y acatar las disposiciones que establezca para la relación del trabajador contratado, esta subordinación conlleva la obligación del trabajador de prestar sus servicios bajo la dirección y dependencia del patrón, es decir, que sólo en el contrato de trabajo se da esa sujeción de mando que subordina la actividad del trabajador al patrón.

La H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, ha emitido la siguiente Tesis Jurisprudencial:

TESIS: "De conformidad con el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo, para que la prestación de servicios de una persona a otra a cambio de una retribución, se considere contrato individual de trabajo, es preciso que tales servicios se presten bajo la dirección y dependencia de la persona que se beneficie de ellos, ya que el hecho de prestar sus servicios no es elemento exclusivo del contrato de trabajo, sino común a otros como sucede con el socio industrial de la sociedad mercantil, con el

mandatario en el mandato, con el comisionista en la comisión, con el porteador en el transporte y con el profesionista en el contrato de prestación de servicios profesionales regulados por los artículos 2606 y 2615 del Código Civil para el Distrito Federal. Ahora bien, se ha interpretado que los términos "dirección y dependencia" son sinónimos y significan subordinación del trabajador al patrón en lo tocante al trabajo contratado, por lo que si no

existe una subordinación no se está en presencia de un contrato de trabajo."

Del criterio señalado, se desprende que la negativa del trabajador a realizar el trabajo para el que fue contratado, la desobediencia a las ordenes del patrón, no ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero requeridos y en la forma, tiempo y lugar convenidos, dan origen a la rescisión del contrato individual de trabajo sin responsabilidad para el patrón.

En la práctica, es frecuente encontrarnos que un patrón contrate los servicios profesionales de una persona, mediante un contrato de servicios profesionales, que es de naturaleza civil, disfrazando la existencia de una verdadera relación de trabajo, por darse los elementos esenciales de ésta, principalmente el de la subordinación.

Otra Tesis Jurisprudencial relativa a la subordinación, emitida por la Cuarta Sala de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, es la siguiente:

SUBORDINACION, CONCEPTO DE.— Subordinación significa, por parte del patrón, un poder jurídico de mando, correlativo a un deber de obediencia de parte de quien presta el servicio. Esto tiene su apoyo en el artículo 134, fracción III, de la Ley Federal del Trabajo de 1970, que obliga a desempeñar el trabajo bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados los trabajadores a todo lo concerniente al trabajo.

Séptima Época, Quinta Parte :Vols. 103-108, Pag.97.A.D.2621/77. Jorge Lomeli Almeida. Unanimidad de 4 votos.

Vols. 121-126, Pag.87. A.D.686/79. Salvador Medina Soloache y D. Unanimidad de 4 votos. Vols. 121-126. Pag.87. A.D.7061/77. Neftali de los Santos Ramirez. 5 votos.

Vols.121-126. Pag.87. A.D.744/79. Gregorio Martínez Spiro. Unanimidad de 4 votos.

Vols.127-132, Pag.73. A.D.4611/78. Remigio Jiménez Márquez. Unanimidad de 4 votos.

Otro de los elementos tanto de la relación de trabajo, así como del contrato individual del trabajo es el "mediante el pago de un salario".

Por salario se entiende como la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo, según lo define el artículo 82 de la ley laboral, elemento vital para la subsistencia del trabajador y de su familia, e incide en la estructura de la empresa a través de las relaciones individuales y colectivas de trabajo.(33)

"El salario puede ser fijado libremente por las partes o estar sujeto a límites que fija el Estado tanto al máximo, como al mínimo; o solo a uno de ellos. Entre nosotros existe el conocido como salario mínimo; pero no existe un tope para convertir un salario superior y solo se hace mención del salario máximo para el caso de indemnizaciones en los riesgos profesionales y en las

primas por antigüedad. (34)

Existen distintas formas de fijar el salario, como lo prevé el artículo 83 del mismo ordenamiento, y puede ser por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera.

Por unidad de tiempo se entiende que el patrón se obliga a pagar al trabajador, por el trabajo realizado dentro de una jornada laboral para el que es contratado, salario y jornada que quedan especificados en el contrato individual de trabajo; por lo que se refiere al salario por unidad de obra, las partes convienen en señalar una cantidad determinada por cada artículo o servicio que realice el trabajador, por lo tanto en estos casos para determinar el monto del salario mensual se promedia el número de unidades realizadas en dicho periodo y la cantidad pagada por el patrón; respecto al salario en comisión, el salario se calcula tomando en cuenta un porcentaje sobre las ventas realizadas y el salario a precio alzado consiste en establecer una cierta cantidad de trabajo por un costo determinado.

(34) GUERRERO, Euquerio. "Manual de Derecho del Trabajo". Undécima Edición. Editorial Porrúa, S.A. México, 1980. Pág. 147.

Otro aspecto importante es el relativo a como se integra el salario, ya que el propio artículo 84 establece que se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitaciones, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

Sobre el particular, es pertinente mencionar la siguiente Tesis Jurisprudencial:

SALARIOS. PRESTACIONES QUE LO INTEGRAN. De los términos del artículo 85 de la Ley Federal del Trabajo de 1931 se desprende claramente que el salario no consiste únicamente en la cantidad de dinero que en forma periódica o regular paga el patrón al trabajador, sino que además de esa prestación principal, están comprendidas en el mismo, todas las ventajas económicas establecidas en el contrato, en favor del obrero.

Parte, Cuarta Sala. Tesis 223. Apéndice 1975, 5a. Pag.209

Sin embargo existen otros criterios de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, respecto de aquellas prestaciones que no forman parte del salario, tales como el tiempo extraordinario; las aportaciones al INFONAVIT; el pago de vacaciones y los viáticos, y aquellas prestaciones extralegales como son los estímulos de puntualidad y asistencia, que algunas empresas otorgan a sus trabajadores

dentro de su contrato colectivo de trabajo.

HORAS EXTRAS, LAS CANTIDADES PERCIBIDAS POR CONCEPTO, QUE NO FORMAN PARTE DEL SALARIO.— Conforme a los artículos 82, 84 y 85 de la Ley Federal del Trabajo vigente, el salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador, a trabajo igual desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual; y éste se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitaciones, primas, comisiones, prestaciones, en especie cualquier otra prestación que se entregue al trabajador por su trabajo, es decir a cambio de su labor ordinaria. Por otra parte, las horas extras que autoriza el Apartado A, fracción XI del artículo 123 Constitucional obedecen a circunstancias extraordinarias, fuera de lo normal, y a la labor que durante ellas se realiza y se asigna una retribución también extraordinaria de un ciento por ciento más de lo fijado en las horas normales. En consecuencia, la citada remuneración por tiempo extra no forman parte del salario, en virtud de que éstas tienen su origen en circunstancias y razones distintas de las que son la fuente del propio salario y de que el concepto y tratamiento constitucional de sus retribuciones son también distintos.

A.D. 4571/72. Guillermo Obele Espinoza. 26 de Abril de 1973. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Euquerio Guerrero.

Informe de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. 1973. Segunda Parte. 4a. Sala. Pág. 44.

SALARIO, INTEGRACION DE APORTACION DEL INFONAVIT Y PAGO DE VACACIONES, NO QUEDAN COMPRENDIDOS. De acuerdo con el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo, el salario se integra con los pagos hechos en efectivo, por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo; en consecuencia, para los efectos del pago de indemnización a que se refiere el artículo 85 del citado ordenamiento, el salario debe cuantificarse de conformidad con las diferentes

prestaciones que lo integran y obteniendo el promedio diario, sin que puedan considerarse como salario el pago de vacaciones y la aportación al INFONAVIT; por lo que se refiere a las vacaciones, las cantidades que por tal concepto recibe el trabajador, no incrementa en modo alguno el salario diario, ya que no es más que lo que recibe el trabajador por los días dejados de laborar, precisamente por estar de vacaciones; por lo que respecta a la aportación al INFONAVIT, son cantidades destinadas a resolver el problema habitacional de los trabajadores, de manera solidaria, sin que incrementen el salario para los efectos de su integración, ya que su destino es crear sistemas de financiamiento que les permita obtener crédito barato y suficiente, para adquirir en propiedad habitaciones cómodas e higiénicas, para la construcción, reparación y mejora de sus casas y para el pago de pasivos adquiridos por estos conceptos.

A.D. 5252/78. Cesario Montemayor Treviño 15 de agosto de 1979. Unanimidad de votos. Ponente: Juan M. Calleja G.

A.D. 505/79. Jesús Gómez Martínez y otros. 3 de octubre de 1979. Unanimidad de votos. Ponente: Juan M. Calleja G.

A.D. 4820/78. Roberto Lizcano Flores. 10 de octubre de 1979. 5 votos. Ponente: Alfonso Lopez Aparicio.

A.D. 536/79. Pascual Bernal Garcia. 15 de octubre de 1979. Unanimidad de votos. Ponente: Juan M. Calleja Garcia.

A.D. 688/79. Ascención Arreaga Godina. 15 de octubre de 1979. Unanimidad de votos. Ponente: Juan M. Calleja Garcia.

SALARIO, LOS VIATICOS NO FORMAN PARTE DEL. Es cierto que la Ley Federal del Trabajo dispone que dentro del salario quedan comprendidos no solo los pagos hechos por cuota diaria, sino también las gratificaciones, percepciones, habitaciones y cualquier otra cantidad que sea entregada a un trabajador a cambio de su trabajo, incluyendo además todas las ventajas económicas establecidas en el contrato a su favor, pero para que una prestación pueda considerarse parte integrante del salario, es preciso que se le entregue a cambio de su trabajo, lo que no ocurre con los llamados viáticos, que son las cantidades dadas a un trabajador para sus gastos de transporte, hospedaje y alimentación, en los casos en que tiene que desempeñar sus labores fuera de su domicilio o residencia habitual, pues tales sumas son

entregadas no como una contraprestación del servicio desempeñado, sino para resarcirlo de los gastos extraordinarios que tiene que hacer por verse en la necesidad de permanecer fuera del lugar de su residencia.

A.D. 4382/79. Alberto Garcia Granados. 17 de marzo de 1980. 5 votos. Ponente: David Franco Rodriguez.

A.D. 4527/77. Banco Nacional de Crédito Ejidal, S.A. de C.V., hoy Banco Nacional de Crédito Rural, S.A. 11 de enero de 1978. 5 votos. Ponente: Julio Sánchez Vargas.

A.D. 8472/66. Jose Galeazzi Mora. 17 de enero de 1969. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Ramón Cañedo Aldrete.

A.D. 924/64. Manuel Vega López Llergo. 21 de agosto de 1964. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Manuel Yañez Ruiz.

A.D. 371/54. Manuel Toledano Hernandez. 11 de noviembre de 1954. 5 votos. Ponente: Arturo Martínez Adame.

En este mismo orden de ideas, podemos observar que en el contrato colectivo de trabajo para los trabajadores del Instituto Mexicano del Seguro Social, dentro del cual se contiene el Reglamento Interior de Trabajo, en el Capítulo XI, establece el derecho de los trabajadores de percibir los estímulos de puntualidad y asistencia, derecho que se genera cuando el trabajador registra diez veces su asistencia diaria hasta el minuto cinco, estímulo de puntualidad que consiste en dos días más de aguinaldo y cuando el trabajador asiste a laborar todos los días hábiles de una quincena, tendrá como estímulo tres días de aguinaldo, prestación que tiene el carácter de extralegal, que no se integra al salario,

por tratarse de prestaciones que no tienen el carácter de contraprestación del trabajo contratado, sino de estímulo a fin de fomentar la puntualidad y la asistencia y abatir el ausentismo.

Asimismo, el salario debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo de acuerdo a las disposiciones legales, debiéndose tomar en cuenta para fijar el salario la cantidad y la calidad del trabajo, según lo prevé el artículo 85 de nuestra ley laboral, quedando a cargo del patrón la evaluación de los puestos y de la capacidad y eficiencia del trabajador, tan es así que en los contratos colectivos de trabajo se estipulan prestaciones superiores a las de la ley, inclusive el salario, ya que en las mínimas se encuentran contenidas en la Ley Federal del Trabajo, de tal manera que aquellas cláusulas contracutuales que otorguen beneficios, derechos o prerrogativas superiores a las de la Ley, seguirán surtiendo sus efectos, como lo establece el artículo 3o. transitorio.

Por otra parte, siguiendo el principio de que a trabajo igual, corresponde salario igual, el artículo 86 de la ley de la materia establece expresamente que a trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y

condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual.

Sobre el particular, existe la siguiente Tesis Jurisprudencial:

SALARIOS, NIVELACION DE LDS. Aun cuando es verdad que el término "trabajo igual" que consigna el artículo 86 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, se relaciona también, y no en forma exclusiva, con la identidad de categoría, de cargo, o de designación, respecto de los trabajos de una empresa, es ilógica la conclusión de que por esa simple identidad, la remuneración que deba pagarse por sus servicios a sus trabajadores que tengan la misma categoría, o designación, deba ser necesariamente igual, pretendiendo desconocer que tal remuneración deba corresponder más directamente y sobre todo, a la cantidad de trabajo desempeñado, según se desprende del artículo citado, por lo cual, no debe interpretarse ese precepto tomado únicamente en cuenta la categoría o designación del puesto para el que han sido nombrados los trabajadores, sino también las labores que realmente ejecutan.

A.D. 3564/37. Suarez Francisco. Unanimidad de 4 votos.
 A.D. 6163/39. Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros de la República Mexicana. Unanimidad de 4 votos.
 A.D. 8360/41. Alianza de Obreros y Empleados de la Cia. de Tranvías de México, S.A. 5 votos.
 A.D. 3610/41. Unión Linotipográfica de la República Mexicana y Coaq. Unanimidad de 4 votos.
 A.D. 131/42. Medina Gonzalo y Coaqs. Unanimidad de 4 votos.

4.- Duración de la relación individual de trabajo.

Partiendo de la tesis de que la relación de trabajo y el contrato individual de trabajo son dos conceptos distintos, ya que la primera se da desde el momento mismo en que se empieza a prestar el

servicio, mientras que el contrato se perfecciona cuando las partes expresan su voluntad sobre el trabajo y salario convenido. (35)

Ahora bien, el contrato individual de trabajo puede clasificarse atendiendo a su duración, sin dejar de observar el principio de estabilidad en el empleo, entendiéndose por éste, como "aquel que otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y sólo excepcionalmente de la del patrón, del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación laboral que hagan imposible su continuación. (36)

Sobre el particular, nuestra Ley Federal del Trabajo, en su artículo 35, establece que las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado y que a falta de estipulación expresa, la relación será por tiempo

(35)CAVAZOS FLORES, Baltasar. "Causales de Despido".Editorial Trillas. México, 1983, Paq. 22.

(36)DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. Paq. 219

indeterminado. Los Tribunales Colegiados de Circuito en Materia de Trabajo, han dictado algunas Ejecutorias sosteniendo el criterio de que los contratos por tiempo fijo o para obra determinada constituyen excepciones y sólo pueden celebrarse cuando así lo exija la naturaleza del servicio que se va a prestar o de la obra determinada que se vaya a realizar, lo cual debe quedar estipulado expresamente, aún más, no basta que en un contrato se señale la duración, si no se indica cual es el motivo por el que se limita el tiempo en ese caso se considera que es por tiempo indefinido, máxime si a un primer contrato celebrado por tiempo o para obra determinada, le sigue en los mismos términos y condiciones la prestación del servicio, se entiende como de carácter permanente.

De lo anterior se desprende, que el contrato individual de trabajo, por su duración, puede clasificarse en:

- I. Por tiempo indeterminado;
- II. Por tiempo determinado; y
- III. Para obra determinada.

Por lo que se refiere al contrato por tiempo indeterminado, puede entenderse como aquél que no establece un límite de tiempo la duración de la relación laboral; lo cual puede quedar estipulado expresamente en el contrato y aún en el caso de que no exista cláusula que lo determine, la relación laboral se entiende por tiempo indeterminado, como lo previene el artículo 35 de la ley laboral, en observancia del principio de estabilidad en el empleo.

En cuanto al contrato por el tiempo determinado, puede estipularse en los casos siguientes:

- I. Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar;
- II. Cuando tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador, y
- III. En los demás casos previstos por la Ley.

Sobre el particular, la propia Ley prevé en su artículo 39, que en el caso de que vencido el término para el que fue contratado el trabajador, subsista la materia del trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia.

Por ejemplo, en el Contrato Colectivo de Trabajo para los trabajadores del Seguro Social, en su cláusula 18 Bis, define a los trabajadores sustitutos, como aquellos que son contratados para desempeñar una actividad necesaria y permanente, por tiempo fijo, por razón de incrementos temporales de trabajo, ausencias no cubiertas por otro procedimiento, o en tanto se resuelve sobre la promoción a plaza vacante, conforme al Reglamento de la Bolsa de Trabajo.

A mayor abundamiento precisa, que estos trabajadores mientras se encuentren en el desempeño de las labores contratadas percibirán todas las prestaciones que establece dicho contrato y disfrutarán de salarios idénticos a los de las labores tabulares similares a las que ejecutan, y de aguinaldo o parte proporcional del mismo sin más limitaciones que las inherentes a la temporalidad del trabajo y que mientras dure su contratación, serán considerados miembros del Sindicato.

Así mismo señala, que al vencimiento del término del contrato, se extingue la relación de trabajo, pero que en el caso de subsistir las causas que lo dieron origen, el contrato se prorrogará por el tiempo que perduren las circunstancias, mediante nuevo oficio o nombramiento en las proporciones que el trabajo respectivo lo requiera.

Al respecto, es pertinente mencionar las siguientes Tesis Jurisprudenciales:

CONTRATO DE TRABAJO POR TIEMPO DETERMINADO. CARACTERISTICAS Y PRORROGA DEL. Según lo dispuesto por los artículos 25, fracción III, 35, 37 y 39 de la Ley Federal del Trabajo, de 1970, la norma general en lo relativo a la duración del contrato es la de que éste se celebra por tiempo indeterminado, salvo los casos del contrato de trabajo por tiempo determinado, que está previsto en el artículo 37. En éste último caso, el contrato celebrado en tales condiciones carece de validez, para los efectos de su terminación, si no se expresa la naturaleza del trabajo que se va a prestar que justifique la excepción a la norma general, ya sea que tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador o en los demás casos previstos en la Ley. Lo anterior significa que el contrato individual de trabajo por tiempo determinado solo puede concluir al vencimiento del término pactado, cuando se ha agotado la causa que dio origen a la contratación, que debe ser señalada expresamente, a fin de que se justifique la terminación de dicho contrato al llegar la fecha señalada, y en su caso, al prevalecer las causas que dieron origen al contrato debe ser prorrogado por subsistir la materia del trabajo por todo el tiempo que dure dicha circunstancia, según lo dispone el artículo 39 de la Ley Federal del Trabajo. De lo contrario, no puede concluirse que por el solo hecho de llegar a la fecha indicada, el contrato termina de conformidad con lo dispuesto por el artículo 53 fracción III del mismo Ordenamiento, sino que es necesario, para que no exista responsabilidad por

dicha terminación, que el patrón demuestre que ya no subsiste la materia del trabajo contratado a término.

Séptima Epoca, Quinta Parte:

Vols. 133-138. Pag. 19. A.D.5126/78. Miguel Esteban Marti. 5 votos.

Vols. 133-138. Pag. 19. A.D. 581/79. Margarito Canbente Ortiz. 5 Votos.

Vols. 133-138. Pag. 19. A.D.6132/79. Banco de Crédito Rural del Centro , S.A. Unanimidad de 4 votos.

Vols. 133-138. A.D.6548/79. Roberto Franco Maldonado. y Germán Lara Bautista. Unanimidad de 4 votos.

Vols. 133-138. A.D.3965/79. Ramón Torres Fuentes. 5 votos.

CONTRATO DE TRABAJO, CASO EN QUE PUEDE DARSE POR LEGALMENTE TERMINADO. Un contrato de trabajo puede terminar legalmente, como el caso concreto de que se tenga como finalidad sustituir temporalmente a otro trabajador, y el trabajador sustituido se reincorpore a sus labores, supuesto en que la empresa no incurre en la responsabilidad propia de los casos de separación injustificada al dejar de emplear al trabajador sustituto, máxime si el patrón cumplimenta los extremos a que se refiere el artículo 37 de la Ley Federal del Trabajo, haciendo referencia en los contratos extendidos que la contratación obedeció a la necesidad de sustituir temporalmente a otro trabajador.

A.D.1476/79. Gariel Espinoza Duenez. 15 de octubre de 1979. 5 votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo. Secretario: Javier Mijangos Navarro.

4a. Sala. Informe 1979. Segunda Parte. Tesis 65. Pag. 22.

Tesis que ha sentado precedente:

A.D.6469/75. Pablo Avilés de los Santos. 10. de abril de 1976. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Ramón Cañedo Aldrete. Secretario: Alberto Alfaro Victoria.

4a. Sala. Séptima Epoca. Vol. 88. Quinta Parte. Pag. 31.

CONTRATO DE TRABAJO POR TIEMPO INDEFINIDO, CORRESPONDE AL TRABAJADOR ACREDITAR LA NATURALEZA DE LAS LABORES. CUANDO RECLAMA LA EXPEDICION DEL. Cuando la empresa demandada al contestar la reclamación se excepciona diciendo que las diversas contrataciones que desempeño un trabajador, obedecieron a labores extraordinarias que por su naturaleza eran temporales y que no correspondían a las que, para reparación y

mantenimiento de la industria, lleva a cabo en forma normal y permanente, toca al actor la obligación procesal de probar que las actividades que se le encomendaron eran como las señaladas en el último término. Lo anterior, tiene como base que no debe confundirse el derecho de los trabajadores a la continuidad de la relación de trabajo mientras dure la materia de trabajo y las causas que dieron origen a la contratación, con la prestación de los mismos para que se les otorgue un puesto de planta, pues mientras aquel se satisface mediante la prórroga del contrato en términos del artículo 39 de la Ley Federal del Trabajo de 1970, éste requiere la demostración de que existe la vacante, de que el reclamante tiene mejor derecho respecto de otros trabajadores y de que ha sido propuesto por el organismo sindical, en los casos de contratación colectiva en que exista la cláusula de exclusión de ingreso.

Sexta Epoca. Quinta Parte:
 Vol. LXXXVI. Pag. 15. A.D.931/63. Petróleos Mexicanos. Unanimidad de 4 votos.
 Vol. LXXXVI. Pag. 15. A.D.4787/63. Petróleos Mexicanos. 5 votos.
 Vol. LXXXVI. Pag. 15. A.D.4443/61. Petróleos Mexicanos. 5 votos.
 Vol. XC. Pag. 26. A.D.2415/61. Aurelio Pérez Díaz y Coag. 5 votos.
 Vol. XC. Pag. 26. A.D.6555/62. Petróleos Mexicanos. 5 votos.

Por su parte, Petróleos Mexicanos, en la cláusula 35 de su Contrato Colectivo de Trabajo para el Bienio 1991-1993, establece que los trabajadores sindicalizados se clasifican en trabajadores de planta y transitorios, y que son de planta los contratados para los trabajos objeto del contrato, que se ejecuten por administración directa y que, dada su naturaleza, se desarrollen en forma normal, regular y permanente y son transitorios los que

ingresan al servicio del patrón para ocupar provisionalmente un puesto permanente o para ejecutar trabajos temporales o por obra determinada.

Finalmente, el contrato de trabajo para obra determinada, puede estipularse únicamente cuando lo exija su naturaleza, como lo dispone el artículo 35 de la ley laboral, es decir que dicho contrato se rige en función de la naturaleza de la obra, de tal manera que deben especificarse las características de la misma, así como los servicios que el trabajador debe realizar para llevarla a cabo, cuya terminación queda sujeta precisamente a la conclusión de la obra, momento en el que igualmente queda terminada la relación laboral, por la causa prevista en el propio contrato, y conforme a lo previsto en el artículo 53 fracción II de la Ley Federal del Trabajo.

A este respecto, en el Contrato Colectivo de Trabajo para el Bienio 1991-1993 para los trabajadores del Instituto Mexicano del Seguro Social, en su cláusula 18 establece que los trabajadores a obra determinada son los contratados cuando las necesidades del Instituto lo requieran para realizar una labor específica, que no tiene carácter de permanente, concluida la cual, se extingue toda relación de trabajo; pero que tendrá

garantizados sus derechos preferenciales, al ser necesarios sus servicios para ejecutar otra obra determinada análoga o similar, y con derecho a percibir todas las prestaciones contractuales, sin más limitaciones que las inherentes a la temporalidad del trabajo.

Asimismo, la suprema Corte de Justicia de la Nación, ha emitido la siguiente Tesis Jurisprudencial:

CONTRATO DE TRABAJO PARA OBRA DETERMINADA. CARGA DE LA PRUEBA. Aun cuando es cierto que un contrato de trabajo puede terminar por voluntad de las partes o por causa distinta, también lo es que si la parte demandada afirma que el contrato de trabajo terminó en virtud de haber concluido la obra para la que se había contratado al trabajador, es a dicha parte a quien toca demostrar que éste había sido contratado para la realización de una obra determinada, y que ésta concluyó, y si no lo hace, al fallar una Junta en su contra no viola sus garantías. Por otra parte, debe decirse que cuando el contrato de trabajo se celebra para obra determinada, es indispensable que con toda claridad se exprese cual es esta obra, ya que de lo contrario no podría hablarse de un determinado objeto del contrato.

Quinta Epoca:

Tomo LII. Pag. 1982. Chavero Candido y Coags.
Tomo LXI. Pag. 3318. Sinclair Pierce Oil, Co.
Tomo LXI. Pag. 5852. Sinclair Pierce Oil, Co.
Tomo LXI. Pag. 5852. Sinclair Pierce Oil, Co.
Tomo LXII. Pag. 1411. Sinclair Pierce Oil, Co.

5. La suspensión de los efectos de la relación individual de trabajo.

Nos hemos referido a la relación individual de trabajo, como la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario, sin embargo, existen causas por las cuales pueden suspenderse los efectos de la relación laboral, las que se encuentran expresamente previstas en el artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo.

Son causas de la suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón, las siguientes:

- I. La enfermedad contagiosa del trabajador;
- II. La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo;
- III. La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria. Si el trabajador obró en defensa de la persona o de los intereses del patrón, tendrá éste la obligación de pagar los salarios que hubiese dejado de percibir aquél;
- IV. El arresto del trabajador;
- V. El cumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos mencionados en el artículo 5o. de la Constitución y el de las obligaciones consignadas en el artículo 31, fracción III, de la misma Constitución;
- VI. La designación de los trabajadores como representantes ante los organismos estatales, Juntas de Conciliación, Conciliación y Arbitraje, Comisión Nacional de Salarios Mínimos, Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas y otros semejantes; y
- VII. La falta de los documentos que exijan las leyes reglamentarias, necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador.

I. Por lo que se refiere a la primera de las causas de la suspensión de los efectos de la relación de trabajo, es pertinente señalar que ésta se da cuando la enfermedad contagiosa del trabajador es curable, por lo tanto la suspensión dura lo que tarda en sanar el trabajador y la cual surte efectos desde la fecha en que el patrón tenga conocimiento de la enfermedad contagiosa, hasta que termine el periodo fijado por el Instituto Mexicano del Seguro Social, sin que la suspensión pueda exceder del término fijado por la Ley del Seguro Social, pues transcurrido dicho término, el Instituto dará de alta al trabajador a efecto de que reanude sus labores o en su caso, dictaminará el estado de invalidez correspondiente.

II.-La suspensión de los efectos de la relación de trabajo, motivada por un accidente o enfermedad de carácter general que origina la expedición de una incapacidad temporal para el trabajo, también se encuentra sujeta a las disposiciones de la Ley del Seguro Social, dentro del ramo del Seguro de Enfermedades y Maternidad, es decir que conforme a lo previsto en los artículos 93, 99 y 100 del citado ordenamiento, para los efectos de este ramo del seguro se tendrá como fecha de iniciación de la

enfermedad, aquella en que el Instituto certifique el padecimiento, otorgando al asegurado las prestaciones en especie y en dinero, desde el comienzo de la enfermedad y durante el plazo de cincuenta y dos semanas. Por otra parte, cabe mencionar que en el artículo 104 de la Ley del Seguro Social, prevé que en el caso de enfermedad no profesional, el asegurado tiene derecho a un subsidio en dinero que se paga a partir del cuarto día del inicio de la incapacidad temporal, mientras dure ésta y hasta por el término antes mencionado y si al concluir el mismo el asegurado continuara incapacitado, previo dictamen del Instituto, se podrá prorrogar el pago del subsidio hasta por veintiseis semanas más.

III. La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria, es una de las causas de la suspensión de los efectos de la relación laboral que han originado una serie de conflictos en cuanto a la interpretación de la causal en comentario.

Efectivamente, debe entenderse que si el trabajador se encuentra privado de su libertad por estar sujeto a prisión preventiva, es obvio que se encuentra imposibilitado para prestar sus servicios al patrón, por lo tanto éste no está obligado a pagar el salario.

Ahora bien, para que la prisión preventiva del trabajador pueda ser considerada como causa de suspensión de los efectos de la relación de trabajo, es necesario que se encuentre seguida de una sentencia absolutoria, ya que de dictarse una sentencia condenatoria que imponga la pena de prisión, se coloca en el supuesto previsto en la fracción XIV del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo y por lo tanto se hace acreedor a la rescisión de su contrato de trabajo sin responsabilidad para el patrón, causal que analizaremos con mayor detenimiento en el capítulo correspondiente.

La causa de suspensión a que nos hemos referido, surte sus efectos desde la fecha en que el trabajador acredite estar a disposición de la autoridad judicial hasta la fecha en que cause ejecutoria la sentencia que lo absuelva.

Sobre el Particular, es pertinente mencionar la siguiente Ejecutoria:

SUSPENSIÓN TEMPORAL DE LOS CONTRATOS LABORALES POR PRISIÓN PREVENTIVA. La prisión preventiva no solo implica una suspensión de derecho, sino también de hecho, que hace imposible el cumplimiento del contrato de trabajo por parte del obrero. Sin embargo esta tesis es de exacta aplicación en los casos en que el trabajador, ante la imposibilidad legal o material de obtener la libertad bajo fianza, falta a sus labores, más no cuando, por haber obtenido tal

beneficio, puede seguir prestando sus servicios en los términos estipulados en el contrato de trabajo. Esta excepción se justifica por una doble consideración derivada del carácter tutelar de nuestra legislación laboral: la ausencia de obstáculos para que continúe normalmente la relación laboral, y el contenido social del salario, ya que esta compensación que recibe el obrero a cambio de su trabajo, no solo atiende a la necesidad personal, sino también a las de su familia, razón por la que, en los casos de que se trata, no ha lugar a la suspensión del contrato, ya que implicaría privar al obrero de sus salarios a pesar de encontrarse en condiciones de cumplir por su parte las obligaciones que le impone dicho contrato. La suspensión de los efectos del contrato de trabajo se justifica, aún cuando el trabajador goce de libertad caucional, si el auto de formal prisión se dictó por delitos cometidos con motivo de su trabajo o en perjuicio del patrón, más no cuando el delito que se le imputa no reúne tales características. Esta distinción no deriva de una disposición expresa de la Ley Federal del Trabajo, pero encuentra su aplicación analógica de las disposiciones contenidas en dicho ordenamiento en materia de rescisión, pues si para que proceda la rescisión de contrato de trabajo se requiere, invariablemente, que las faltas del trabajador se refieran a la actividad específica de éste y al contrato de trabajo, igual criterio debe aplicarse en los casos de suspensión de los efectos del contrato de trabajo.

A.D. 7416/58. Jorge Antonio Hernández. 2 de marzo de 1959.

Unanimidad de 4 votos. Ponente: Gilberto Valenzuela.

De la anterior ejecutoria se desprende que la prisión preventiva del trabajador, lo imposibilita para prestar el servicio, más no en el caso de alcanzar su libertad caucional y que por otro lado, si el auto de formal prisión se dictó por delitos cometidos en agravio del patrón, aún cuando el trabajador alcance el beneficio de la libertad

cauacional, se suspenderán los efectos del contrato de trabajo. (37)

En la práctica, podemos observar que hay casos en que el trabajador se encuentra sujeto a prisión preventiva, sin derecho a libertad cauacional, por lo que se encuentra privado de su libertad durante todo el procedimiento y en el cual se dicta sentencia condenatoria a la pena de prisión, al operar la conmutación de la pena, el juzgador decreta la libertad del sentenciado, por lo que surgirá la duda del patrón de si estará obligado a permitir al trabajador que regresara a su trabajo, ya que se trata de un supuesto que no se encuentra previsto en la Ley Federal del Trabajo, sin embargo por analogía podría resolverse que al no existir la imposibilidad del trabajador de prestar el servicio, éste deberá regresar al trabajo, siempre y cuando el ilícito por el que se le haya sentenciado no sea con motivo de su trabajo o en agravio del propio patrón.

(37) CLIMENT BELTRAN, Juan B.Op.Cit.Pags.108-109

Finalmente, en esta causa de suspensión de los efectos de la relación de trabajo por prisión preventiva del trabajador, seguida de sentencia absolutoria ejecutoriada, el trabajador debe regresar a su trabajo dentro de los quince días siguientes a la terminación de la causa de la suspensión, como lo dispone la fracción II del artículo 45 de la Ley Federal del Trabajo.

IV. Por lo que respecta al arresto del trabajador como causa de suspensión de los efectos de la relación laboral, al igual que la analizada en el inciso anterior, se encuentra motivada por la privación de la libertad, que imposibilita al trabajador para prestar el servicio.

En este caso, surtirá sus efectos desde el momento en que el trabajador acredite estar detenido a disposición de la autoridad administrativa y hasta la fecha en que termine el arresto, debiendo regresar al trabajo al día siguiente de la fecha en que termine la causa de la suspensión, según lo prevé el artículo 45 de la Ley Federal del Trabajo.

V. En los casos previstos en las fracciones V y VI del artículo 42 de nuestra ley laboral, que señalan como causas de la suspensión de los efectos de la relación de trabajo el cumplimiento de los

servicios y el desempeño de los cargos mencionados en el artículo 50. de la Constitución, y el de las obligaciones consignadas en el artículo 31 fracción III, de la misma Constitución, así como la designación de los trabajadores como representantes ante los organismos estatales, Juntas de Conciliación, Conciliación y Arbitraje, Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas y otros semejantes, la Ley establece la obligación de suspender la relación laboral en forma temporal, mientras que el trabajador cumple con los cargos mencionados, que por un lado garantiza al trabajador su reincorporación al trabajo una vez concluida la causa de la suspensión y suspende la obligación del patrón de pagar el salario.

VI. Por último, el artículo 42 de nuestra ley laboral establece como causa de la suspensión de los efectos de la relación individual del trabajo la falta de documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación de servicios, cuando sea imputable al trabajador. Sin embargo es importante resaltar que la causal en comentario, resulta incongruente en virtud de que si

el patrón contrata los servicios de un trabajador, debe cerciorarse que el que va a ser contratado, acredite con documentos su profesión o nivel académico que se exija, de lo contrario el patrón no obstante que el trabajador no cuente con tales documentos, no podría justificar la suspensión de los efectos de la relación individual de trabajo.

Al hablar de la suspensión de los efectos de la relación individual de trabajo, es importante mencionar la siguiente Tesis Jurisprudencial:

"CONTRATO DE TRABAJO, SUSPENSION DE. La suspensión de un contrato de trabajo solo implica que las partes dejen de estar obligadas a cumplir con las obligaciones de carácter positivo, como lo son el pago del salario, por parte del patrón, y demás obligaciones pactadas; más no las que consisten en abstenciones, ya que no puede considerarse que el vínculo del trabajo haya dejado de existir, pues de admitirse, se llegaría al absurdo de considerar que no incurre en falta el trabajador, que debiendo mantener en secreto lo relativo al patrón, durante una licencia los revela y lucra con ellos, dé maltrato a su patrón o a sus familiares o incurra en diversas prohibiciones legalmente consideradas como causales de rescisión del contrato de trabajo. Por lo tanto el hecho de que el trabajador estuviera gozando de una licencia sin goce de sueldo, con su contrato de trabajo suspendido, no lo autoriza para dedicarse a una actividad que implique hacerle competencia a su patrón".

A.D.512/952. Edmundo Carmona Urrutia. 28 de agosto de 1952. Unanimidad de 5 votos.

55 Años de Jurisprudencia Mexicana. Tomo IV. pág.9.

6. Causas de terminación de la relación individual de trabajo.

Otras de las formas de concluir los efectos de una relación individual del trabajo, es la terminación por las causas previstas en el artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo, que son las siguientes:

- I. El mutuo consentimiento de las partes;
- II. La muerte del trabajador;
- III. La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital, de conformidad con los artículos 36, 37 y 38;
- IV. La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo; y
- V. Los casos a que se refiere el artículo 434.

Ahora bien, por terminación de la relación individual de trabajo, puede entenderse como "...la cesación de sus efectos a partir de determinado momento. Ello significa que al producirse el acontecimiento que condiciona la terminación, se extingue la obligación de prestar el servicio subordinado y la de pagar el salario, así como todas las obligaciones secundarias".(39)

(39) DE BUEN LOZANO, Nestor. "Derecho del Trabajo". Tomo I. Editorial Porrúa, México 1974. Pág. 545.

Asimismo es importante mencionar, que si bien la rescisión del contrato individual de trabajo, ya sea por causas imputables al trabajador o imputables al patrón, previstas en los artículos 47 y 51 de la Ley Federal del Trabajo, es una forma de disolver la relación laboral, es innegable que en estos casos alguna de las partes en dicha relación incumple con las obligaciones contraídas en el contrato de trabajo o las previstas en la ley, mientras que en la terminación se debe a los motivos señalados expresamente en el artículo 53 de la ley laboral, enumeración que tiene el carácter de limitativa.

En primer lugar hablaremos de la terminación de la relación laboral por mutuo consentimiento de las partes, es decir cuando el trabajador renuncia al trabajo y el patrón acepta la misma.

A este respecto, es conveniente mencionar que la renuncia, es un acto de voluntad del trabajador para dar por terminada la relación laboral, que si bien algunos autores consideran que es un acto unilateral, la verdad es que debe existir la aceptación por parte del patrón, sin embargo ésta causa de terminación de la relación laboral en algunas ocasiones es utilizada por el patrón para disfrazar un despido injustificado.

Sobre este particular, existen una serie de Tesis Jurisprudenciales emitidas por la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, así como Ejecutorias dictadas por los Tribunales Colegiados en Materia de Trabajo, las cuales se mencionan a continuación:

RENUNCIA AL TRABAJO. ES NECESARIO QUE CONCURRA LA ACEPTACION DEL PATRON. En los casos en que exista un contrato que delimite derechos y deberes recíprocamente entre los contratantes, es indudable que para que la renuncia al trabajo no implique incumplimiento de sus obligaciones por parte del trabajador y traiga como consecuencia la actualización a su favor de percibir determinadas prestaciones establecidas en el contrato colectivo del trabajo correspondiente para estos casos, es indispensable que concorra la voluntad del patrón aceptando esa renuncia, puesto que es lógico que la decisión unilateral del trabajador no puede crear las referidas obligaciones a cargo del patrón, ni libera por sí misma al trabajador de las responsabilidades en que pueda incurrir si de inmediato deja el trabajo.

A.D.8917/66.Paulina Almada Felix. Unanimidad de 4 votos. Sexta Epoca. Vol.CXXXVIII.Quinta Parte. Pág.39

A.D.4792/66.Javier de la Cruz Murillo. 5 votos. Sexta Epoca. Vol.CXXXVIII.Quinta Parte. Pág.39

A.D.7908/66.Jaime C. Alvarado Olivares. Unanimidad de 4 votos. Sexta Epoca. Tomo CXXXVIII.Quinta Parte. Pág.39

A.D.8464/66. María del Carmen Torres Hdez. Mayoría de 4 votos, Sexta Epoca. Tomo. CXXXVIII.Quinta Parte. Pág.39

A.D.7924/68. Instituto Mexicano del Seguro Social. 5 votos. Séptima Epoca. Vol. III.Quinta Parte. Pág. 11

JURISPRUDENCIA 196. Séptima Epoca. Pág. 187. Cuarta Sala. Quinta Parte. Apéndice 1917-1975.

RENUNCIA AL TRABAJO CONTENIDA EN DOCUMENTO RECONOCIDO POR EL TRABAJADOR. Si bien es cierto que la renuncia

del trabajador a continuar prestando sus servicios al patrón, debe ser expresa y no inferirse a base de presunciones, cabe precisar que si el patrón presenta como prueba un documento que contiene la voluntad del trabajador de dar por terminada la relación laboral y dicho trabajador al desahogarse la prueba confesional reconoce como suya la firma del documento, lo cual implica el reconocimiento de su contenido, ello es bastante para considerar que el trabajador presentó en el documento su renuncia libre y espontánea a continuar prestando el servicio.

A.D.5944/72. Angel Arellano Gutierrez. Mayo 3 de 1973. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Ministro Ramón Cañedo Aldrete.
Cuarta Sala. Séptima Epoca. Vol.53. Quinta Parte. Pág. 23.

RENUNCIA AL TRABAJO, NO IMPLICA RENUNCIA DE DERECHOS. Los trabajadores pueden válidamente renunciar al trabajo, sin que tal acto implique renuncia de derechos en los términos de los artículos 123, fracción XXVII, inciso h) de la Constitución y 15 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, pues la renuncia al trabajo no presupone la de derecho alguno derivado de la ley o adquirido con motivo de la prestación de sus servicios, sino que constituye una simple manifestación de voluntad de dar por terminada la relación laboral, manifestación que para su validez no requiere de las autoridades del trabajo, toda vez que surte sus efectos desde luego, y corresponde a los trabajadores, cuando pretendan objetarla por algún vicio del consentimiento, demostrar tal extremo para obtener su nulidad.

Nota:

El artículo 15 citado, corresponde al 5o. de la Ley Federal del Trabajo de 1970.

Sexta Epoca. Quinta Parte.

Vol. XII. Pág.232.A.D.1046/58. Ricardo Mendoza G. Unanimidad de 4 votos.

Vol. XXXVIII.Pág 43. A.D.5254/58, Carmen Varqas Leal. 5 votos.

Vol. XXXVIII.Pág 59. A.D.3472/59. Jesús Sanchez Melgarejo. 5 votos.

Vol. L. Pág. 85. A.D.3642/61. Gonzalo Villa Maldonado. Unanimidad de 4 votos.

Vol. LXIII. Pág.23 A.D.1655/62. Eliseo González Pitones. 5 votos.

De lo anterior se desprende que esta causa de terminación de la relación laboral por mutuo consentimiento de las partes, requiere necesariamente de la voluntad del trabajador de dar por terminada la relación de trabajo, pero también es necesaria la aceptación del patrón.

En el caso de que el trabajador demandara la nulidad de su renuncia, afirmando que lo obligaron mediante coacción a presentarla, le corresponde a éste acreditar tal aseveración, si es negada por su contraparte, acreditamiento que puede hacer mediante una prueba testimonial.

Otra de las causas de terminación de la relación laboral es la muerte del trabajador, que por tal circunstancia se hace imposible la continuación de la relación de trabajo.

La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital de conformidad con los artículos 36, 37 y 38 de la Ley Federal del Trabajo, son otras causas de la terminación de la relación laboral, que como ya lo vimos al referirnos a la duración de la relación de trabajo, en el contrato individual de trabajo se especifica si se trata de un contrato por tiempo indeterminado, tiempo determinado o para obra determinada, en éstos dos

Últimos la relación de trabajo termina al vencerse el término para el que fueron contratados o al concluir la obra determinada o al terminarse la inversión del capital, siempre y cuando dicho supuesto se encuentre establecido en el contrato de trabajo, ya que en estos casos al alegar el patrón la terminación de la relación laboral por estas causas, corresponde a éste acreditarlas.

Sobre el particular, existen las siguientes Tesis Jurisprudenciales:

CONTRATO PARA OBRA DETERMINADA. TESIS. Al concluir la obra objeto del contrato, termina éste y, en tal supuesto, la empresa que deja de emplear a un trabajador no lo despide, ni incurre en la responsabilidad propia de los casos de separación injustificada.

A.D.2429/84. Antonio Hernández Ochoa. 24 de junio de 1985. Ponente: Ministro José Martín Delgado. Secretario: Lic. Constantino Martínez Espinoza.

CONTRATO DE TRABAJO PARA OBRA DETERMINADA. TESIS. El patrón debe probar que terminó la obra determinada para la que fué contratado el actor; si no lo prueba, el despido es injustificado.

A.D.753/84. José Joaquín Vázquez Ortega. 2 de abril de 1984. Ponente: Ministro Juan Moisés Calleja. Secretaria: Lic. María Soledad Hernández de Mosqueda.

Otra de las causas de la terminación de la relación laboral es la incapacidad física, mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo, en cuyo caso si

proviene de un riesgo no profesional, el trabajador tendrá derecho a que se le pague la indemnización correspondiente y doce días por cada año de servicios prestados, por concepto de prima de antigüedad, de conformidad con el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, o de ser posible se le proporcione un empleo compatible con sus aptitudes, independientemente de las prestaciones que le corresponden conforme a la ley, es decir que el patrón está obligado a cubrir las al trabajador aun cuando éste obtenga la pensión que otorga el Instituto Mexicano del Seguro Social conforme a la Ley del Seguro Social, en su calidad de asegurado. (40)

No obstante lo anterior, es indispensable mencionar que conforme a lo establecido en el artículo 128 de la Ley del Seguro Social, para los efectos de esta Ley, existe invalidez cuando el asegurado se halle imposibilitado para procurarse, mediante un trabajo proporcionado a su capacidad, formación profesional y ocupación anterior, una remuneración similar que en la misma región reciba un trabajador sano, de semejante capacidad, categoría y

(40) CLIMENT BELTRAN, Juan B. Op. Cit. Pág. 135.

formación profesional y que sea derivada de una enfermedad o accidente no profesionales, o por defectos o agotamiento físico o mental, o bien cuando padezca una afección o se encuentre en un estado de naturaleza permanente que le impida trabajar.

Situación diversa a la de aquellos trabajadores que sufren algún accidente o enfermedad profesionales, que estarán a lo dispuesto en el Capítulo correspondiente del mismo ordenamiento.

Por último, también son causas de la terminación de la relación individual de trabajo, las causas previstas en el artículo 434 de la ley de la materia, que se refieren a la terminación colectiva como consecuencia del cierre de las empresas o establecimientos o de la reducción definitiva de sus trabajos, como la fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa la terminación de los trabajos; la inosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación; el agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva; los casos previstos en el artículo 38 de la propia ley; el concurso o la quiebra legalmente declarada, si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre

definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos.

" En materia laboral la fuerza mayor y el caso fortuito, no obstante su distinta significación jurídica, producen los mismos efectos, como causa de terminación de las relaciones de trabajo, a que se refiere la fracción I del artículo 434 ". (41)

En el caso de terminación del contrato por cierre de la empresa, es preciso que el patrón promueva ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, un conflicto de orden económico en el que se demuestre la necesidad de esta medida, a fin de que la Junta lo autorice, de otra manera se considera que existió la rescisión de los contratos de trabajo en forma injustificada.

Por lo que se refiere al caso de concursos o quiebra legalmente declarada, el síndico de una quiebra está facultado para decidir la terminación de las relaciones de trabajo, pero con la obligación de dar aviso a la Junta de Conciliación y Arbitraje, para que ésta lo apruebe o desapruebe sujetándose al procedimiento especial previsto en el artículo 892 de la Ley Federal del Trabajo.

(41) Idem.

CAPITULO III

RESCISION DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

1. CONCEPTO

En primer lugar hablaremos del significado del vocablo rescisión, del cual puede entenderse como anulación, invalidación; previa a su eficacia ulterior o con efectos retroactivos a una obligación o un contrato. (42)

La rescisión de un contrato es la facultad de dejarlo sin efecto, en virtud de un precepto legal o por cláusula expresa contenida en el contrato, estipulada por las partes.

En todo contrato de carácter civil, el incumplimiento por alguna de las partes, de las obligaciones contraídas en el propio contrato, da derecho a la otra a rescindirlo, de tal manera que si el contrato de trabajo se asimilara a un contrato civil, concede el derecho al trabajador y al patrón para rescindir el contrato. (43)

(42) CABANELLAS, Guillermo. "Diccionario de Derecho Usual". Tomo III. Octava Edición. Editorial Heliasta. S.R.L. Buenos Aires, Argentina. 1974. Pág.564.

(43) GUERRERO, Euquerio. "Manual de Derecho del Trabajo". Undécima Edición. Editorial Porrúa, S.A. México, 1980. Pág.254.

Pues bien, la rescisión de contrato puede conceptuarse como "...el resultado del ejercicio de un derecho potestativo que corresponde a cada uno de los sujetos de la relación, en el caso de que el otro, como se dice en la definición, incumpla gravemente en sus obligaciones, por lo tanto el titular del derecho puede hacer uso de él o abstenerse...". (44)

En este orden de ideas, Mario de la Cueva, explica que esta facultad de rescindir, está condicionada a que se dé un acto u omisión, imputable a uno de los sujetos de la relación, que implique el incumplimiento de sus obligaciones laborales . (45)

Por lo anterior, "la rescisión constituye la ruptura del contrato o de la relación de trabajo por una de las partes, basándose en la conducta indebida de la otra; si la rescisión la efectúa el patrón, es un despido, y si es por parte del trabajador, es una separación o retiro...". (46)

(44) DE LA CUEVA, Mario. "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo". Tomo I. Quinta Edición. Editorial Porrúa, S.A. México, 1980. Pág. 241.

(45) Ibidem. Pág. 240 y sigs.

(46) CLIMENT BELTRAN, Juan B. Op. Cit. Pág.111.

En consecuencia, el artículo 46 de la ley laboral, establece que el trabajador y el patrón podrán rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad, por lo que en el artículo 47 del mismo ordenamiento encontramos enunciadas las causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón y en el artículo 51 las causas de rescisión, sin responsabilidad para el trabajador.

Asimismo es importante señalar que por despido, en sentido estricto, debe entenderse como la ruptura o disolución del contrato o relación de trabajo realizada unilateralmente por el patrón, cuando el trabajador ha incurrido en alguna de las causales previstas en la Ley.

Es preciso mencionar, que mientras en la rescisión de contrato por causas imputables al patrón, dicha rescisión no puede considerarse como una sanción impuesta al patrón, sino una facultad del trabajador para dar por concluida la relación laboral, rescisión que se debe demandar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje y acreditar ante la misma

las causales que haga valer, de las previstas en el artículo 51 de la Ley laboral.

En el caso anterior, el trabajador puede separarse del trabajo dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que se den las causas señaladas en el precepto invocado y únicamente tiene derecho a ejercitar la acción del pago de la indemnización a que se refiere el artículo 50 del ordenamiento citado.

Por otro lado, puede considerarse a la rescisión del contrato por causas imputables al trabajador, como la facultad del patrón para sancionar a los trabajadores, al separarlos del trabajo por haber incurrido en alguna de las causales previstas en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

En este orden de ideas, el despido puede ser justificado o injustificado. Es justificado cuando el trabajador ha incurrido en alguna de las faltas sancionadas por la ley con la rescisión de contrato, o en los convenios o contratos colectivos, para poner fin a la relación de trabajo sin el pago de una indemnización.

El despido es injustificado, cuando sin ninguna causa de las previstas en la ley o en el contrato colectivo de trabajo, el patrón rescinde el contrato

de trabajo, en cuyo caso el trabajador rescindido tiene derecho a reclamar su reinstalación o al pago de una indemnización, en los términos del artículo 48 de la ley laboral.

Asimismo es importante mencionar que para determinar si existe o no despido, se requiere tener en cuenta la naturaleza de la relación laboral, es decir que el despido sólo puede darse cuando la relación es por tiempo indefinido y no en el caso de trabajadores contratados como eventuales o sustitutos, ya que cuando éste tipo de trabajadores incurriera en alguna falta que ameritara la disolución de la relación laboral, lo que en un momento dado podría hacer el patrón, sería esperar que terminara el motivo de la sustitución o de la eventualidad, para que se extinguiera la relación laboral y por lo tanto sin la obligación de reinstalar o pagar alguna indemnización al trabajador.

Sobre este último supuesto, existe la siguiente Ejecutoria:

DESPIDO INJUSTIFICADO. NO EXISTE CUANDO EL TRABAJADOR ES CONTRATADO POR TIEMPO FIJO Y POSTERIORMENTE QUEDA VACANTE LA PLAZA. Si la quejosa fue contratada por el Instituto Mexicano del Seguro Social por tiempo fijo a fin de suplir la ausencia temporal de otra empleada, la no utilización posterior de sus

servicios, a pesar de que haya quedado vacante la plaza correspondiente, de ninguna manera constituye despido injustificado, pues si bien en el contrato respectivo se estipuló que en caso de subsistir las causas que le dieron origen se entendería prorrogado el mismo, por el tiempo que duraran tales circunstancias, es evidente que al quedar vacante la plaza, cambiaron esas circunstancias, pues ya no se trata de cubrir una ausencia temporal.

A.D.6663/79. Josefina Pérez Badillo. 19 de enero de 1982. Unanimidad de 5 votos. Ponente: Tarsicio Márquez Padilla. Secretario: Enrique Serdán Lira.

Ahora bien, aquél trabajador contratado por tiempo fijo o para obra determinada, que al concluir la materia objeto de su contratación se extingue su relación de trabajo, no puede equipararse a un despido y por lo tanto sería improcedente que demandara la reinstalación o el pago de la indemnización a que se refiere el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, pues la acción que le correspondería ejercitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje tendría que ser la prórroga del contrato, la cual procederá siempre y cuando el trabajador demuestre que subsisten las labores que motivaron su contratación temporal y no nada más concretarse a acreditar la subsistencia de la materia de trabajo.

En el caso del trabajador que reclame la prórroga del contrato y el otorgamiento de la planta correspondiente, tales acciones son contradictorias

entre sí, toda vez que la primera de las acciones presupone la existencia de una relación de trabajo temporal y la segunda, la existencia de una relación de trabajo permanente, por lo que dichas acciones se excluyen entre sí.

Retomando el tema de la rescisión de contrato por causas imputables al trabajador y sin responsabilidad del patrón, es importante señalar que la Cuarta Sala de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, ha establecido Tesis Jurisprudenciales respecto a la presunción de la existencia del despido del trabajador, pues si éste se dice despedido y reclama el cumplimiento del contrato de trabajo, consistente en la reinstalación y el pago de salarios caídos, tienen a su favor la presunción de la certeza del despido y si bien esta presunción admite prueba en contrario, la prueba que se ofrezca para acreditar que el trabajador dejó de prestar sus servicios después de la fecha en que dijo haber sido despedido, lejos de desvirtuar dicha presunción, su falta de trabajo corrobora la existencia del despido.

La facultad del patrón para rescindir el contrato individual de trabajo, por causas imputables al trabajador, puede ejercitarla cuando el trabajador incurre en alguna o varias de las causales previstas

en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo y el patrón la puede hacer valer en cualquier momento, siempre y cuando se encuentre dentro del término previsto en la fracción I del artículo 517 del ordenamiento citado, es decir que en el caso de que el trabajador se encuentre de vacaciones, de incapacidad médica o que disfrute de una licencia o permiso, ello no implica que el patrón esté imposibilitado para sancionar al trabajador con el despido.

A este respecto existen algunos criterios sustentados por la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, como el que enseguida se transcribe:

DESPIDO. DERECHO DEL PATRON PARA RESCINDIR LA RELACION LABORAL CUANDO EL TRABAJADOR GOZA DE LICENCIA. El hecho de que el trabajador goce de licencia no significa que el patrón este impedido para rescindir el Contrato Individual de Trabajo, y carece de fundamentación legal considerar inválido un despido decidido por el patrón en tales circunstancias, habida cuenta de que la Ley Federal del Trabajo en su artículo 46 señala que el patrón podrá rescindir, en cualquier momento, la relación de trabajo cuando exista causa justificada, sin incurrir por ello en responsabilidad, y esto es así porque la licencia solo tiene el efecto de liberar al trabajador, durante su vigencia, de prestar el servicio contratado, pero no priva al patrón de ejercitar los derechos derivados de la Ley.

A.D.2204/77. Instituto Mexicano del Seguro Social. B de agosto de 1977. 5 votos. Ponente: Ministro Julio Sánchez Vargas.

Cuarta Sala. Informe 1977. Tesis 45, Pág. 48.

Por lo anterior, se puede decir que la rescisión del contrato individual de trabajo por causas imputables al trabajador, es una forma de extinguir la relación laboral sin responsabilidad para el patrón, ya que en ejercicio de la facultad que le concede la Ley Federal del Trabajo puede sancionar al trabajador con el despido cuando éste incurre en alguna de las causales previstas en el artículo 47 del citado ordenamiento.

La H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, ha conceptuado al despido en los siguientes términos:

DESPIDO, COMO DEBE CONCEPTUARSE. La Suprema Corte de Justicia conceptualmente ha fijado el hecho del despido, definiéndolo como el acto por el cual el patrón le hace saber al trabajador que prescinde de sus servicios, equiparándose al mismo la circunstancia de que impida por cualquier medio que el obrero ejercite el derecho que le da su contrato para desempeñar el trabajo, o que rehuse ministrarle éste; por lo que si en determinado momento no se acredita ninguno de tales extremos, no puede existir despido.

A.D.4725/63. Benito Hurtado. 27 de abril de 1964. Tesis Jurisprudencial Número 71, Apéndice 1917-1975 al Semanario Judicial de la Federación, Quinta Parte, Cuarta Sala, Pág. 80.

DESPIDO. SE CONFIGURA POR EL CIERRE DEL CENTRO DE TRABAJO. No basta que el patrón acredite que cesó en sus actividades el centro de trabajo por que se le recogió la maquinaria con motivo de adeudos que tenía, pues para que el cierre de la empresa sea legal, es necesario que se ajuste al procedimiento que marca la Ley Laboral, relativo a los conflictos de orden económico; por lo que tal cierre importa

despido injustificado que hace procedente el pago de la indemnización constitucional reclamada.

A.D.7203/63. Octaviano Espinoza. 10 de julio de 1964.

DESPIDO INJUSTIFICADO, EQUIPARACION AL. POR NO ABRIR EL PATRON EL CENTRO DE TRABAJO. Se equipara a un despido injustificado el hecho de que el patrón no abra el centro de trabajo, toda vez que con su actitud, impide al trabajador prestar sus servicios; consecuentemente éste tiene derecho al cobro de sus salarios, supuesto que no dejó de trabajar por voluntad propia sino porque el patrón se lo impidió.

EJECUTORIA.A.D.1125/65.Raymundo Cardoso Olvera y Coaqs. 10 de mayo de 1967. Vol. CXIX,Quinta Parte. Epoca VI. Pág.12.

2. Causas de la rescisión del contrato individual de trabajo, sin responsabilidad para el patrón.

Para entrar al estudio de las causas por las que el patrón puede rescindir el contrato individual del trabajo, es conveniente mencionar que el patrón asume el papel de juzgador, es decir que es el propio patrón quien analiza los elementos de prueba que acreditan que el trabajador incurrió en alguna de las causales previstas en la Ley Laboral que amerite su separación del trabajo. (47)

(47) GUERRERO, Euquerio. Op. Cit. Pág. 254.

Ahora bien, en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, se enumeran las causas por las que el patrón puede rescindir el contrato de trabajo sin incurrir en responsabilidad, enumeración que es enunciativa y no limitativa, puesto que la fracción XV del precepto invocado, establece como causas de rescisión las análogas a las previstas en las fracciones de la I a la XIV, que sean de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere.

En este orden de ideas, el artículo 47 citado, establece como causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad del patrón, las siguientes, las cuales analizaremos cada una en forma particularizada:

I. Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador.

II. Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en

contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia.

III. Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ello se altera la disciplina del lugar en que se desempeñe el trabajo.

IV. Cometer el trabajador, fuera del servicio, contra el patrón, sus familiares o personal directivo o administrativo, alguno de los actos a que se refiere la fracción II, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo.

V. Ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de sus labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo.

VI. Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal que ella sea la causa única del perjuicio.

VII. Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él.

VIII. Cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo.

IX. Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa.

X. Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un periodo de treinta días, sin permiso del patrón y sin causa justificada.

XI. Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado.

XII. Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades.

XIII. Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en este último caso exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico.

XIV. La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo.

XV. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere.

I. Respecto de la primer causal de rescisión, puede decirse que el trabajador incurre en la misma cuando exhibe al patrón certificados falsos para acreditar su supuesta preparación profesional o técnica o una capacitación que no posee o que nunca cursó, con el objeto de obtener su contratación en un trabajo, tal engaño al patrón puede ser directamente por el propio trabajador o a través del sindicato que lo propone.

En este caso el patrón solo puede invocar esta causal de rescisión, dentro de los treinta días siguientes a la fecha de inicio de la prestación del servicio, es decir, que el legislador consideró que el patrón dentro de dicho lapso podía darse cuenta de la falta de capacidad o aptitudes del trabajador o enterarse de que los documentos exhibidos por éste fueron falsos y que por lo tanto era suficiente para

decretar la rescisión del contrato individual de trabajo por esta causa, sin embargo, en la práctica podemos observar que en ocasiones es materialmente imposible que el patrón pueda saber o sospechar que los documentos del trabajador son falsos, por lo que cuando tratemos la causal consistente en la falta de probidad y honradez del trabajador, veremos la posibilidad del patrón para hacer valer esta causal.

II. En relación a la causal de rescisión prevista en la fracción II del artículo 47 de nuestra ley laboral, la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación sostiene que por falta de probidad debe entenderse como el no proceder rectamente en las funciones encomendadas con menqua de rectitud de ánimo, es decir que consiste en apartarse de las obligaciones que tiene a su cargo procediendo en contra de las mismas, dejando de hacer lo que se tiene encomendado o haciéndolo en contra; siendo innecesario que exista un daño patrimonial o un lucro indebido, sino que se observe una conducta ajena a un recto proceder. (A.D.4009/75. Ferrocarriles Nacionales de México. 2 de febrero de 1976. Unanimidad de 4 votos. Ponente. Ministro Ramón Cañedo Aldrete. Cuarta Sala. Boletín No. 27 del

Seminario Judicial de la Federación. 2a. Tesis. PAg. 43).

Por lo anterior y tomando en consideración que la probidad es la rectitud de ánimo y del proceder, inteligencia, honradez y la hombría de bien, la falta de probidad no implica necesariamente la comisión de un delito, pues basta que el trabajador cometa actos que van en contra de lo que tiene encomendado dentro o fuera de su jornada de trabajo o dentro o fuera de su centro de trabajo.

La falta de probidad y honradez, es un término tan amplio y en un momento dado cualquier falta cometida por el trabajador puede constituir una falta de probidad, tales como apoderarse de los bienes propiedad del patrón; registrar su entrada al servicio y retirarse del centro de trabajo; hacer registrar su entrada o salida en la tarjeta de asistencia por un tercero; trabajar en lugar distinto al que lo incapacita; en usar vehículos propiedad del patrón para fines distintos a los que tiene encomendados; dormirse durante la jornada de labores y dentro del centro de trabajo.

Es importante insistir en que no es necesario que la falta cometida por el trabajador constituya un delito para que sea considerada como una falta de

probidad, circunstancia que aún cuando existen criterios firmes de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación y de los Tribunales Colegiados de Circuito en Materia de Trabajo, alguna Junta de Conciliación y Arbitraje dejan de observarlos al momento de dictar un laudo, motivo por el cual es pertinente transcribir las siguientes Tesis Jurisprudenciales:

FALTA DE PROBIDAD Y HONRADEZ. SU CONNOTACION LABORAL ES DISTINTA A LA PENAL. Si a un trabajador se le concede el amparo y protección de la Justicia Federal respecto de la formal prisión decretada en su contra por delito contra la propiedad, ello no significa necesariamente que la conducta del mismo no constituya una falta de probidad y honradez en la relación laboral, pues la connotación que corresponde en la materia penal para los delitos contra la propiedad, es distinta de aquella a que alude la materia laboral para las faltas de probidad y honradez en que incurren los trabajadores.

A.D.4026/73. Joaquín Caballero Collado. 19 de junio de 1974. 5 votos. ponente: Ministra María Cristina Salmorán de Tamayo. Cuarta Sala. Séptima Epoca. Vol. 66. Quinta Parte. Pág. 17.

FALTAS DE PROBIDAD. CUANDO INCURREN LOS MEDICOS EN LA. TESIS. Los médicos que al examinar a una paciente o tomarle radiografías, le tocan las partes púdicas, sin que ello sea necesario y aprovechándose de que se encuentra a solas, incurren en faltas de probidad a que se refiere la fracción II del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

A.D.2528/79. Q. Instituto Mexicano del Seguro Social. 3o. Perjudicado. Oscar Eduardo Nieto. 9 de enero de 1980. Ponente: Alfonso López Aparicio. Secretario: Arturo Carrete Herrera.

FALTA DE PROBIIDAD. TESIS. Es abandonar a un paciente en una intervención quirúrgica.

A.D.6170/82.Q. Mauricio Jiménez Garzón. 3o. Perjudicado: Instituto Mexicano del Seguro Social. 2 de junio de 1983. Ponente: Juan Moisés Callejas García. Secretario: Catalina Pérez Bárcenas.

FALTA DE PROBIIDAD. LAS EXPLORACIONES MEDICAS DE UNA DERECHOHABIENTE SIN LA PRESENCIA DE UNA ENFERMERA CONSTITUYE. TESIS. De acuerdo con los Reglamentos que rigen en el Instituto Mexicano del Seguro Social, la exploración médica que se practique a las derechohabientes debe hacerse con pudor y en presencia de una enfermera, y la infracción de este mandato es falta de probidad.

A.D. 3094/70. Q. Instituto Mexicano del Seguro Social. 3o. Perjudicado. Adalberto Villalpando Nava. 28 de octubre de 1970. Ponente: Euquerio Guerrero López. Secretario: Guillermo Ariza Bracamontes.

FALTAS DE PROBIIDAD Y HONRADEZ. CONSISTENTE EN TRABAJAR EN LUGAR DISTINTO AL DE LA EMPRESA QUE LO INCAPACITA. TESIS. El hecho de que un trabajador labore en lugar distinto al del Instituto Mexicano del Seguro Social en los días en que obtuvo de éste incapacidad, constituye falta de probidad, ya que de muestra que estuvo apto para trabajar también para el Instituto.

A.D.1756/72. Q. Enrique Basañez Moreno. 3o. Perjudicado: I.M.S.S. Ponente: Euquerio Guerrero López. Secretario: Willebaldo Bazarte C. 12 de julio de 1972.

Existen otro tipo de faltas cometidas por el trabajador que constituyen faltas de probidad y honradez, que van en contra del patrimonio del patrón, como las siguientes:

FALTAS DE PROBIIDAD. USO DE HERRAMIENTAS SIN PERMISO, FUERA DE LA EMPRESA PARA TRABAJOS DISTINTOS DE LOS DE LA MISMA. La circunstancia de que el trabajador

otorgue un vale por las herramientas que debe utilizar en su trabajo, no implica que pueda disponer de ellas para utilizarlas fuera de la empresa y sin permiso, en trabajos que no conciernen a la misma, lo que indudablemente constituye falta de probidad por parte del trabajador.

A.D.3183/72. Guanos y Fertilizantes de México, S.A. Enero 5 de 1973. 5 votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.
Cuarta Sala. Séptima Epoca. Vol.XLIX. Quinta Parte. Pág.29.

FALTAS DE PROBIDAD. LO CONSTITUYE EL HECHO DE RETENER BIENES DEL PATRON, CUALQUIERA QUE SEA SU VALOR. El trabajador incurre en falta de probidad al no entregar al patrón, con la oportunidad debida, las cantidades de dinero que a éste pertenecen, si carece de facultades para retenerlas en su poder, sin que valga el alegato acerca de que el monto de esa cantidad es ridiculo, toda vez que la falta de probidad se integra por la retención del numerario, independientemente de su monto.

A.D.435/72. Martín Rojas Leyva. Junio 28 de 1972. 5 votos. Ponente: Salvador Mondragón Guerra.
Cuarta Sala. Séptima Epoca. Vol. XLII. Quinta Parte. Pág. 21.

FALTA DE PROBIDAD, CHECAR LA TARJETA DE ASISTENCIA Y AUSENTARSE SIN PERMISO DEL LUGAR DE LA PRESTACION DEL SERVICIO, CONSTITUYE. No obra con probidad y honradez el trabajador que después de registrar su tarjeta de asistencia abandona, sin permiso ni justificación alguna el lugar de la prestación del servicio dado que deja de poner a disposición del patrón la fuerza de trabajo, obteniendo indebidamente el pago de un salario por trabajos no desempeñados.

A.D.3016/75. Carlos Adrián Escamilla G. 7 de mayo de 1976. 4 votos. Ponente: Jorge Saracho Alvarez.
Cuarta Sala. Séptima Epoca. Vol. LXXXIX. 3o. Parte. Pág. 15.

FALTA DE PROBIDAD, TRABAJAR EN UN MISMO HORARIO PARA DOS PATRONES, CONSTITUYE CAUSAL DE RESCISION DEL CONTRATO DE TRABAJO POR. Quien desatiende la labor encomendada por el patrón para ocuparse de otro trabajo en la misma jornada con patrón distinto y sin

permiso del primer, incurre en faltas de probidad, puesto que distrae parte del tiempo contratado en la realización de actividades distintas a las convenidas en beneficio de un patrón diverso y en provecho personal, por cuanto con ello alcanza una retribución pecuniaria, incumpliendo con la obligación que le impone el contrato de trabajo, de estar bajo la dirección y dependencia del patrón durante su jornada de trabajo.

A.D. 5057/74. Amalia Buendía Llerco. Septiembre 19 de 1975. Unanimidad de 4 votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.
Cuarta Sala. Séptima Epoca. Vol.81. Quinta Parte. Pág. 19.

PROBIDAD, FALTA DE. DESTINAR EL TRABAJADOR VEHICULO DEL PATRON A FINES PARTICULARES. LA CONSTITUTE. El trabajador que tiene a su cargo un vehículo propiedad del patrón y destina el mismo a fines particulares, sin estar autorizado para ello, incurre en faltas de probidad y honradez.

Séptima Epoca. Quinta Parte:
Vol.25, Pág.65. A.D.4127/70. Manuel Aquilar Aquilar. 5 votos.
Vol.32, Pág.43. A.D.26/71. Daniel Tovar Gallardo. 5 votos.
Vol.37, Pág.43. A.D.2921/70. Leonardo Barrera Roman. 5 votos.
Vol.44, Pág.50. A.D.2086/72. Sergio Heredia Dominguez. 5 votos.
Vol.103-108. Pág.107. A.D.5346/76. Jesús López Lizárraga. Unanimidad de 4 votos.

FALTA DE PROBIDAD, JUSTIFICACION DE INASISTENCIAS CON DOCUMENTOS FALSOS. Constituye falta de probidad del trabajador el presentar documentos inauténticos ante el patrón, pretendiendo justificar faltas de asistencia, pues manifiestamente tal proceder revela falta de honradez del trabajador en las relaciones de trabajo.

A.D.478/73. Melitón Martínez Camacho. Septiembre 18 de 1973. 5 votos. Ponente: Manuel Yáñez Ruiz.
Cuarta Sala. Séptima Epoca. Vol.57. Quinta Parte. Pág. 2.

FALTAS DE PROBIDAD Y HONRADEZ. DORMIRSE EL TRABAJADOR EN HORAS DE LABORES. TESIS. Cuando el trabajador se duerme en horas de labores es causa de rescisión.

A.D.4169/84. Juan José Maciel Rodríguez. Ponente: José Martínez Delgado. Secretario: Fernando Cotero Bernal. 10 de marzo de 1986.

III. En cuanto a la causa de rescisión consistente en que el trabajador incurra en faltas de probidad y honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra de alguno de sus compañeros, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del centro de trabajo, puede decirse que el trabajador le debe respeto a sus compañeros de trabajo, de tal manera que si un trabajador ofende, agrede o maltrata a un compañero de trabajo, dentro del centro de trabajo y siempre y cuando con ello se altere la disciplina del lugar en donde se desempeñe el trabajo, si esta circunstancia no se da, no se configura la citada causal de rescisión, pues lo que finalmente se persigue con esta norma es que no se perjudique al patrón en sus instalaciones o que se distraiga al resto del personal con tales actos, que en un momento dado propicia se desatienda el trabajo, además de ir en contra de las reglas de disciplina que rigen en el lugar del trabajo, previstas en el Reglamento Interior de Trabajo.

IV. Asimismo constituyen una causal de rescisión, incurrir el trabajador en faltas de probidad u honradez, fuera del servicio, en contra del patrón, sus familiares o personal directivo o administrativo, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo.

Lo anterior significa, que el trabajador le debe respeto al patrón aún fuera de su jornada de labores, de tal manera que si el trabajador incurre en una falta de probidad y honradez en contra del patrón fuera de su horario de trabajo, se hace acreedor a la rescisión de su contrato de trabajo, sin responsabilidad para el patrón.

A ese respecto, a continuación se transcriben las siguientes Tesis Jurisprudenciales:

FALTAS DE PROBIDAD, DESPIDO JUSTIFICADO. Basta con que el obrero, aún fuera de su jornada de trabajo incurra en faltas de probidad y honradez en contra de su patrón, para que, por tal motivo, se le despida justificadamente, ya que no sería admisible, que solo durante el desempeño de sus labores tuviera que comportarse con probidad y honradez hacia su patrón, y al concluir su jornada estuviera facultado para cometer actos de esa naturaleza en su contra.

A.D.1921/76. Carlos Heredia Cruz. Agosto 19 de 1976. 5 votos. Ponente: Ramon Cañedo Aldrete. Cuarta Sala. Informe 1976. Segunda Parte. Tesis 28. Pág.19.

INJURIA DEL TRABAJADOR AL PATRON, FUERA DE LAS HORAS DE LABORES. Si con las pruebas rendidas en el juicio quedó demostrado que en altas horas de la noche y fuera de las horas de labores, el trabajador injurió

y golpeo a su patrón, aunque estos hechos no encajen dentro de lo estatuido en la fracción II del artículo 122 de la Ley Federal del Trabajo, por las mencionadas circunstancias en que ocurrieron, así como porque tuvieron lugar en distinto sitio de trabajo, también es cierto que tales hechos justifican los extremos exigidos en la fracción IV de la invocada norma, pues se trata de injurias de palabra y de obra proferidas por el trabajador, de tal manera graves, que hacen imposible que continúe entre ambos la relación de trabajo.

A.D.8017/64. Jesús M. Carranza. 15 de febrero de 1966. Circular 582 de la Confederación Patronal de la República Mexicana.

V. En cuanto a las causales de rescisión previstas en las fracciones V y VI del artículo 47 de nuestra Ley Laboral, se puede decir que ambas se refieren cuando el trabajador ocasiona perjuicios materiales durante el desempeño de sus labores o con motivo de ellas, en los edificios, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo, la primera de manera intencional y la segunda sin dolo, pero con negligencia tal que ella sea la causa única del perjuicio.

Al hablar de los daños ocasionados por el trabajador en forma intencional en perjuicio del patrón, es importante señalar que además se configura la causal de falta de probidad y honradez, ya que el trabajador lleva a cabo una conducta de hacer o de dejar de hacer encaminada a ocasionar un perjuicio al

patrón, sin embargo dicha intencionalidad es muy difícil de acreditarla en juicio.

Igualmente en los daños ocasionados por el trabajador, por negligencia, entendiéndose por ésta como la falta de atención, falta de precaución, desidia, también existe dificultad en la forma en que se va acreditar ante la Junta.

Como un ejemplo de daños intencionales cometidos por el trabajador están el sustraer sin permiso ni autorización alguna los bienes y materiales propiedad del patrón, con el consecuente menoscabo en su patrimonio; así como el caso de aquél abogado que teniendo el carácter de apoderado o representante legal de la empresa, patrocine o asesore a un particular en contra de su propio patrón.

Por lo que se refiere a los daños ocasionados al patrón, sin dolo, pero con negligencia, se encuadran en esta causal aquél trabajador que sin intención daña los bienes propiedad del patrón, cuando un trabajador que tiene a su cargo un vehículo propiedad del patrón y por negligencia ocasiona un accidente de tránsito que traiga como consecuencia daños en dicho vehículo y a terceros, en su persona o en sus bienes; el caso del médico que por negligencia ocasione daño en el equipo médico e instrumentos de trabajo que el

patrón le proporciona para el desempeño de su trabajo, como extravíar un block de recetas o de incapacidades y no reportarlo, ocasionando que dichos documentos puedan ser utilizados en forma fraudulenta por terceros, para obtener indebidamente medicamentos o el pago de subsidios, respectivamente; así como el caso del médico que por negligencia omite llevar a cabo una atención médica oportuna, u omite agotar todos los medios a su alcance para evitar que un paciente se agrave o pueda morir y como otro ejemplo, el caso de una niñera de una guardería infantil que por negligencia un niño se accidente, se extravíe o salga de las instalaciones de la guardería sin que ésta se dé cuenta.

Al respecto, solo mencionaremos una Tesis Jurisprudencial de algunos de los casos apuntados:

NEGLIGENCIA DE MEDICOS DEL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL. TESIS. Para justificar la rescisión de un médico del IMSS por negligencia en su función basta con que se pruebe debidamente esa negligencia con independencia del hecho de que el paciente si atendido, fallezca.

A.D.7785/84. Arturo Arrieta Bello. 28 de octubre de 1985. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo. Secretario: José Guerrero.

CONTRATO DE TRABAJO. RESCISION POR NEGLIGENCIA DEL TRABAJADOR. La disposición legal no establece como condición el que se cuantifique el daño, sino que el único requisito que en ella se exige es que el mismo sea de tal manera grave y sin dolo, que por esta sola circunstancia se ocasionen perjuicios materiales en

las materias primas o en los objetos relacionados con el trabajo. Es decir, la causal en estos casos no es propiamente objetiva, si no subjetiva, porque lo que interesa es precisar la actitud del trabajador en el desarrollo de las actividades a que se dedica para estar en condiciones de determinar si las lleva a cabo con celo, con precaución, con empeño y sin desestimar que aún cuando los intereses que proteja no sean los propios, se relacionan directamente con la fuente de trabajo, que por propia conveniencia, esta obligado a cuidar y sostener. De esta manera no es la prueba pericial la indispensable en el caso para evaluar el monto de los perjuicios erogados a la empresa.

EJECUTORIA:

A.D.427/58. Juan Jacobo Reyes Dávalos. 7 de enero de 1959.

De lo anterior se desprende, que lo importante no es el monto del perjuicio, sino que es suficiente acreditar que el perjuicio sufrido sea notoriamente grave, que aún sin intención dolosa, sea causado por negligencia del trabajador, pero de ninguna manera puede considerarse como una causal subjetiva, ya que la negligencia es susceptible de comprobarse objetivamente, porque tiene manifestaciones que la exteriorizan. (55)

VI. La causal de rescisión prevista en la fracción VII del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, se refiere a que el trabajador comprometa con su imprudencia y descuido inexcusable la

seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentran en él, es decir que en primer lugar, el trabajador está obligado a trabajar con la intensidad, cuidado y esmero requerido, de tal manera que al actuar con imprudencia o descuido, está incumpliendo con dicha obligación contractual y por lo tanto se hace acreedor a la rescisión de su contrato individual de trabajo.

Incurre en esta causal de rescisión aquél trabajador que entre las actividades que tiene encomendadas, está la de vigilar la seguridad de las instalaciones del centro de trabajo, como es el caso de un vigilante, y sin embargo se ausenta del lugar de trabajo, sin dejar a la persona que lo releve, o que se duerma durante su jornada de trabajo; otro caso podría ser el del trabajador que está obligado a revisar y vigilar algún equipo y maquinaria que requiera de cuidado constante y que no lo hace por descuido inexcusable que origine que se dañe tal equipo y que ocasione algún accidente que comprometa la seguridad de las personas que se encuentran en él.

Es importante señalar que las irregularidades o faltas antes citadas, además de encuadrarse en la causal prevista en la fracción en comento, también

puede considerarse como una falta de probidad y honradez y una desobediencia a las ordenes de patrón.

VII. Cometer el trabajador actos inmorales en el lugar o establecimiento de trabajo, da lugar a la rescisión del contrato individual de trabajo en los términos de la fracción VIII del precepto legal en comentario, sin embargo la expresión actos inmorales, es amplia y poco precisa, pues no especifica que actos deben considerarse inmorales, ya que se trata de una norma enunciativa y que se da en función de hasta donde la falta va en contra de la moral y de las buenas costumbres establecidas por la sociedad.

Sobre este particular, puede decirse que un trabajador incurre en la causal en comento, cuando aprovechándose de las actividades que tiene encomendadas atente el pudor de una paciente, como en el caso de un médico, un técnico radiólogo o cualquier trabajador que se haya pasado por médico; asimismo, algunos autores consideran que el concurrir en estado de ebriedad o bajo la influencia de enervantes al centro de trabajo o provocarse ese estado dentro del lugar de trabajo ya sea fuera o durante la jornada de trabajo, puede considerarse como un acto inmoral, además de encuadrarse en la

causal prevista en la fracción XIII del artículo 47 multicitado.

VIII. Partiendo del principio de que el trabajador le debe lealtad al patrón, el legislador consideró necesario sancionar al trabajador que contraviniendo dicho principio revele los secretos de fabricación de su patrón o dar a conocer los asuntos de carácter reservado, en perjuicio de la empresa, causal que se encuentra prevista en la fracción IX, independientemente de que dicha conducta caiga en el ámbito penal por configurarse algún delito.

IX. Ahora hablaremos de una de las causales de rescisión más usual, es decir en la que con más frecuencia incurre el trabajador, faltar a sus labores en más de tres ocasiones en un periodo de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada, causal que se encuentra contemplada en la fracción X del artículo 47 de la Ley.

Es el caso de que el trabajador se obliga dentro del contrato de trabajo a prestar sus servicios puntualmente y no faltar a sus labores sin permiso del patrón o sin causa justificada, por lo que cuando incurre en más de tres faltas de asistencia dentro

del periodo de treinta días sin contar con el permiso del patrón, se hace acreedor a la rescisión de su contrato de trabajo.

Ahora bien, en primer lugar es importante precisar cuales son los elementos que deben concurrir para que se configure la causal en comentario: que incurra en más de tres faltas de asistencia en un periodo de treinta días, es decir que no es necesario que las inasistencias sean consecutivas, ni que sean dentro del mismo mes calendario, sino que tomando en cuenta la fecha de la primera inasistencia y la cuarta falta o más, estas se encuentren dentro de un periodo de treinta días naturales; además, es necesario que sean más de tres faltas, para algunos autores ello significa que deben ser cuatro y para otros, consideran que existen medias faltas tratándose de trabajadores que tienen jornada discontinua y que por lo tanto se incurre en dicha causal cuando el trabajador tiene tres faltas y media, criterios que analizaremos más adelante.

Además de lo anterior, el trabajador debe faltar a sus labores sin permiso del patrón y sin causa justificada, es decir que el trabajador para que pueda faltar a sus labores en forma justificada, requiere obtener el permiso del patrón o en su caso

que el motivo de su inasistencia sea justificado, en caso contrario, el trabajador amerita la rescisión de su contrato individual de trabajo.

Ahora bien, enseguida transcribimos algunas Tesis Jurisprudenciales de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, respecto a cuando pueden considerarse justificadas y cuando no, las faltas de asistencia:

FALTAS DE ASISTENCIA. EL SIMPLE CAMBIO DE DOMICILIO NO JUSTIFICA LAS. TESIS. Si el quejoso ofreció determinado documento como prueba para acreditar que en la fecha indicada cambió de domicilio, este hecho, aún teniéndolo por cierto, no justifica su inasistencia al trabajo; pues las faltas de asistencia solo son justificadas cuando existe una causa que razonablemente impide al trabajador asistir a sus labores, y no reúne este requisito el simple cambio de domicilio, pues éste puede realizarse antes o después de la jornada de trabajo, o bien en cualquier día inhábil.

A.D.1958/74. Fernando Leal Hernández. 23 de septiembre de 1974. Ponente: Salvador Mondragón G. Secretario: Leandro Fernández Castillo.

FALTAS DE ASISTENCIA. JUSTIFICACION DE LAS. TESIS: Para que una falta de asistencia al trabajo pueda justificarse a pesar de no haberse solicitado permiso al patrón, se requiere que el trabajador se haya visto impedido para asistir a sus labores por circunstancias que no pudo prever, ya que si tuvo oportuno conocimiento de los motivos que le impedían asistir a su trabajo y no obstante ello, decidió faltar sin solicitar permiso o cuando menos dar aviso, la inasistencia respectiva será necesariamente injustificada.

A.D.2354/75. Instituto Mexicano del Seguro Social. 10. de octubre de 1975. Ponente: Ramón Cañedo Aldrete. Secretario. Alberto Alfaro Victoria.

FALTAS DE ASISTENCIA. LAS INCAPACIDADES POR SI MISMAS NO BASTAN PARA JUSTIFICAR LAS. TESIS: El hecho de que el IMSS, por conducto de alguno de los médicos a sus ordenes expida una incapacidad por enfermedad, tal circunstancia no significa que el trabajador haya justificado ante su patrón tales inasistencias, pues no por eso la Institución en su calidad de patrón tuvo conocimiento de ese documento. Para ello hubiera sido necesario que el reclamante al volver a sus labores o durante la investigación administrativa practicada con motivo de las faltas de asistencia hubiese exhibido ante sus superiores dicha incapacidad.

A.D.1756/72. Enrique Basañez Moreno. 12 de julio de 1972. Ponente: Euquerio Guerrero López. Secretario: Willebaldo Bazarte C.

FALTAS DE ASISTENCIA POR ENFERMEDAD. SU PRUEBA IDONEA. TESIS: La prueba idónea para justificar las faltas de asistencia por enfermedad es el certificado expedido por médicos del IMSS en el cual conste la enfermedad por la cual el trabajador se vió imposibilitado para laborar, y no de médico particular.

A.D.5008/72. Guillermina Jimenez Pineda. 4 de mayo de 1973. Ponente: Euquerio Guerrero López. Secretario: Luis Felipe Luna Obregón.

FALTAS DE ASISTENCIA. UN CITATORIO DEL MINISTERIO PUBLICO NO BASTA PARA JUSTIFICARLAS. TESIS: No basta exhibir un citatorio con apercibimiento del Ministerio Público para justificar una falta de asistencia, sino que es necesario demostrar de alguna manera que se asistió a la cita y que se haya practicado la diligencia judicial en que intervino.

A.D.248/73. Jorge Astivia Vargas. 11 de abril de 1973. Ponente: Euquerio Guerrero López. Secretario: Luis Felipe Luna Obregón.

FALTAS DE ASISTENCIA. UN DOCUMENTO-CITA DE AUTORIDAD NO BASTA PARA JUSTIFICAR LAS. TESIS: El documento en el que se haga constar que un trabajador fue citado por una autoridad los días en que faltó al trabajo, no es suficiente para justificar su inasistencia a sus labores, pues solo se demuestra que fue citado, pero no que compareció ante tal autoridad ni que, por haberlo hecho, se hubiera visto imposibilitado para asistir a su trabajo.

A.D.2354/75. Instituto Mexicano del Seguro Social. 1o. de octubre de 1975. Ponente: Ramón Cañedo Aldrete. Secretario: Alberto Alfaro Victoria.

FALTAS DE ASISTENCIA, DESPIDO DEL TRABAJADOR POR. NO PUEDEN SER COMPENSADAS AL ARBITRIO DEL TRABAJADOR CON LAS VACACIONES. Si el trabajador tenía la obligación de asistir a su trabajo en determinadas fechas y acepta que no lo hizo estimando que la empresa le debía vacaciones que le adeudaban, ello implica una aceptación de haber faltado, y deben estimarse esas faltas como injustificadas, por que no existe fundamento legal alguno para considerar que un trabajador pueda gozar de vacaciones, sin que el patrón lo autorice previamente.

A.D.2151/72. Carlos Alcántara Sánchez. 13 de marzo de 1973. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Ramón Cañedo Aldrete. Cuarta Sala. Séptima Epoca. Vol. 51 Quinta Parte. Pág. 29.

FALTAS DE ASISTENCIA.SANCIONES A LOS TRABAJADORES POR OMITIR AVISAR LA CAUSA DE SU IMPEDIMENTO PARA LABORAR. Los trabajadores están obligados a comunicar oportunamente a la empresa la causa que les impida presentarse a prestar su servicio, o demostrar que estuvieron imposibilitados en forma absoluta para hacerlo, para que sean reemplazados y evitar perjuicio a la empresa; de lo contrario, las sanciones que ésta les imponga son legítimas.

A.D.675/72. Ferrocarriles Nacionales de México. 17 de octubre de 1972. 5 Votos. Ponente: Manuel Yañez Ruiz. Cuarta Sala. Séptima Epoca. Vol.46. Quinta Parte. Pág. 19.

Como lo mencionamos en un párrafo precedente, existen criterios divididos en cuanto como computar las faltas de asistencia para que opere la rescisión del contrato de trabajo, los cuales transcribimos a continuación:

FALTAS DE ASISTENCIA, SE REQUIEREN CUATRO PARA QUE OPERE LA RESCISIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR. Para que el patrón tenga derecho a rescindir el contrato de trabajo, se requiere que sean más de tres faltas de asistencia en un término de treinta días; esto es, que si el trabajador faltó tres días y la mitad de otro, no se demuestra la causal a que se refiere el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo en su fracción X, atento al criterio sustentado por esta Suprema Corte de Justicia en la tesis visible en la página 2450, tomo XLVIII, de la Quinta Época del Semanario Judicial de la Federación que a continuación se transcribe: "TRABAJADORES, FALTAS DE ASISTENCIA DE LOS. La fracción X del artículo 121 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, expresa que el patrón podrá rescindir el contrato de trabajo por tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un mes, sin permiso del patrono, o sin causa justificada, lo que quiere decir, atendándose a la letra de la ley, que en este caso es claro y no necesita interpretación alguna, que tres faltas de asistencia no dan por sí solas derecho al patrón para rescindir el contrato sino que se requiere que sean más de tres, es decir, de cuatro en adelante."

A.D.3665/77. Amin Siman Habid. 28 de septiembre de 1977. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Moisés Calleja García. Cuarta Sala. Informe 1977. Segunda Parte. Pág. 33.

FALTAS DE ASISTENCIA COMO CAUSAL DE RESCISIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO. COMPUTO DE LAS. En relación con la causal de rescisión a que se refiere el artículo 122, fracción X de la Ley Federal del Trabajo de 1931 (artículo 47 fracción X de la Ley vigente), no es necesario que las faltas de asistencia del trabajador ocurran durante un solo mes de calendario, sino que,

para hacer el cómputo de ellas, debe entenderse por un mes un lapso cualquiera de treinta días contados a partir de la primera falta.

Sexta Epoca, Quinta Parte:

Vol.II. Pág. 52. A.D.7257/56. Emigdio de la Fuente. Unanimidad de 4 votos.

Vol.XIV. Pág.133.A.D. 1340/57. Salvador Solana Ceballos. Unanimidad de 4 votos.

Vol.LII. Pág. 78.A.D.1366/61. Francisco Huerta Lara. Unanimidad de 4 votos.

Vol.LXIV. Pág. 14.A.D. 3327/62. Simon Flores Alva. Unanimidad de 4 votos.

Vol. XCIII. Pág. 15.A.D. 8056/63. Donato Galindo Leyva. 5 votos.

FALTAS DE ASISTENCIA, EN CASO DE JORNADA DIVIDIDA EN DOS PARTES. Cuando la jornada de trabajo se desarrolla en etapas discontinuas, es decir, esta dividida en dos partes, la falta de asistencia a una de esas partes, debe computarse como media falta, que puede ser sumada con otras medias faltas o con otras enteras, para integrar la causal prevista por la fracción X del artículo 122 de la Ley Federal del Trabajo, pues de no computarse la media falta se fomentaría el ausentismo y se haría nugatorio un derecho que la Ley Federal del Trabajo concede a los patronos para obtener la asistencia completa de su personal, en beneficio de la producción y de la empresa, sin que esto quiera decir que se compute la media falta como falta completa.

Sexta Epoca. Quinta Parte. Vol.CXVII. Pág 26.A.D.2897/66. Florencio Velázquez Escaip. 5 votos.

Séptima Epoca. Quinta Parte. Vol.XV. Pág. 23.A.D.5376/69. Radiodifusora X:E:F:I: 5 votos.

Cuarta Sala. Apéndice de Jurisprudencia 1975. Quinta Parte. Pág.107.

De lo anterior, podemos opinar que la causal de faltas de asistencia se constituye cuando el trabajador incurre en cuatro o más inasistencias en un periodo de treinta días y en el caso de trabajadores de jornada discontinua, al dejar de

presentarse a su trabajo en cualquiera de sus partes, en forma injustificada, se considera como falta completa.

X. Ahora nos referiremos a la causal de rescisión prevista en la fracción XI del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, que consiste en desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado.

Cuando hablamos de los elementos de la relación individual de trabajo, mencionamos la subordinación, es decir el sometimiento del trabajador a las ordenes del patrón de tal manera que si éste incumple con las obligaciones inherentes a las actividades para las que fue contratado, sin causa justificada, el patrón tiene la facultad para sancionarlo con un medida disciplinaria hasta la rescisión de su contrato individual de trabajo.

Es importante señalar que es necesario que en el contrato individual de trabajo o en los profesiogramas que formen parte de un contrato colectivo de trabajo, se establezcan claramente todas y cada una de las actividades y funciones que debe desempeñar el trabajador de acuerdo a su categoría.

para que en un momento dado se pueda determinar claramente hasta donde está obligado el trabajador a cumplir con una orden del patrón.

Asimismo, no es indispensable que el patrón constantemente esté dando ordenes respecto al trabajo contratado, sino que basta que el trabajador deje de realizar alguna de las obligaciones o de las labores contratadas o contravenga alguna de las disposiciones del Reglamento Interior de Trabajo o de alguno de los Reglamentos o Manuales de Operación, para que se constituya la causal de desobediencia a las ordenes del patrón.

A continuación señalamos algunas Tesis sobre el particular:

DESOBEDIENCIA DEL TRABAJADOR, RESCISION DE LA RELACION DE TRABAJO POR. Incurrir en desobediencia, y en consecuencia se justifica la rescisión de la relación de trabajo en los términos del artículo 122, fracción XI del Código Laboral, quien encontrándose en el desempeño de sus labores al servicio de la empresa, se niega a cumplir una orden dada por un superior inmediato dentro de sus facultades. No se justifica la desobediencia por el hecho de que la orden no fue dada por escrito, si la misma implica una simple maniobra, de inmediata ejecución, y explicable por su misma naturaleza.

A.D.799/73. Ferrocarriles Nacionales de México. 17 de agosto de 1973. 5 votos. Ponente: Manuel Yañez Ruiz. Cuarta Sala. Séptima Epoca. Vol.LVI. Quinta Parte. Pág. 31.

DESOBEDIENCIA, DESPIDO JUSTIFICADO POR. Para que se configure la desobediencia como causal rescisoria, no

es necesario que el patrón, constantemente, ordene al trabajador que cumpla con la obligación de prestar los servicios para los que fue contratado, pues dicha orden debe estimarse permanente, durante todo el tiempo que comprenda la jornada de trabajo.

A.D.3978/76. Radiodifusora X.E.O.L.A. de Tampico. 20 de octubre de 1976. 5 votos. Ponente: Jorge Saracho Alvarez.

Cuarta Sala. Séptima Epoca. Vol.Semestral 91-96. Quinta Parte. Pág. 25.

DESOBEDIENCIA, RESCISION DEL CONTRATO DE TRABAJO POR. INDEPENDIEMENTE DE LA GRAVEDAD DE LA FALTA. Basta que un trabajador desobedezca, sin causa justificada los ordenes del patrón, en relación con el trabajo contratado, independientemente de que la desobediencia en que incurra el trabajador pueda considerarse o no como grave, para que justificadamente el patrón pueda rescindir las relaciones laborales.

A.D.273/72. Carlos de Luna Navarro. 8 de mayo de 1972. 5 votos. Ponente: Ramón Cañedo Aldrete.

Cuarta Sala. Séptima Epoca. Vol.XLI. Quinta Parte. Pág. 15.

DESOBEDIENCIA, RESCISION DEL CONTRATO DE TRABAJO POR. La manifestación que el trabajador hace al patrón o a sus representantes en el sentido de que no le es posible cumplir con las ordenes que se le dan en relación al trabajo contratado, implica una desobediencia a éstas, si dicho trabajador no demuestra la causa que alega como justificación de su desobediencia, por lo que debe estimarse que el patrón prueba la defensa de despido justificado que apoye en la fracción X del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

Séptima Epoca. Quinta Parte.Vol.63. Pág.9 A.D.2947/73. Mario Lasse Pérez. Unanimidad de 4 votos. Vol.67. Pág.15.A.D. 5875/73. José Blancas Gonzalez. 5 votos. Vols. 187-192. A.D. 1046/84. Alejandro Montes Alcántara. Unanimidad de 4 votos.

En este orden de ideas, el trabajador incurre en desobediencia a las ordenes del patrón, cuando habiéndoselo dado la orden mediante memorándum para el desempeño de su trabajo, no lo realiza, aunque alegue que no existe una descripción de puestos en la empresa o cuando en el caso de los médicos, éstos se nieguen a dar consulta a un paciente; cuando éstos dejan de realizar las visitas domiciliarias que tienen encomendadas o dejan de prestar sus servicios durante su jornada, al ausentarse de su lugar de trabajo o del establecimiento.

De lo anterior se desprende que el abandono de labores, puede constituirse en una desobediencia a las ordenes del patrón, pues el trabajador al abandonar temporalmente su área de trabajo o el centro de trabajo, deja de realizar las actividades para las que fue contratado y por lo tanto incumple con su obligación de prestar el servicio con la intensidad, cuidado y esmero apropiado y en la forma, tiempo y lugar convenidos cuando el trabajador se ausenta de su lugar de trabajo, durante su jornada de labores y sin autorización del patrón.

XI. En cuanto a la causal de rescisión justificada prevista en la fracción XII del artículo 47 en

comentario, que se refiere a que el trabajador se niegue a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades, ésta se constituye cuando el trabajador se niega a tomar las medidas de seguridad e higiene en el trabajo establecidas por la empresa para el desempeño del trabajo, poniendo en peligro la seguridad del propio trabajador omiso o la de sus compañeros.

XII. Cuando el trabajador concurre a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, es una causal prevista en la fracción XIII del artículo 47 de nuestra ley laboral y el patrón está en su derecho de rescindir el contrato individual de trabajo del trabajador que incurra en ésta.

Sobre esta causal, es importante mencionar que la conducta del trabajador consistente en concurrir a sus labores en estado de ebriedad o bajo la influencia de alguna droga enervante, es sancionada con la rescisión del contrato de trabajo, en virtud de que el trabajador en ese estado puede ocasionar peligro al centro de trabajo y a las personas que se encuentran en él, además de que deteriora la imagen

de la empresa si permitiera que un trabajador bajo esas condiciones permaneciera en el lugar de trabajo.

Ahora bien, el estado de ebriedad es un estado que puede apreciarse fácilmente por los sentidos, de tal manera que existe criterio al respecto, en el sentido de que es suficiente para acreditar dicho estado, la testimonial de las personas a quien les conste personalmente, siempre y cuando sean contestes, es decir que basta que el trabajador sea sorprendido con aliento alcohólico, ojos enrojecidos, tambaleante al caminar, incongruencia al hablar, signos y síntomas que se deben apreciar a corta distancia, de tal manera que si no se dan todos estos y únicamente existe aliento alcohólico, éste por sí solo no constituye el estado de embriaguez en comento.

Por lo que se refiere a aquél trabajador que concurre a sus labores bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, es un estado que es más difícil distinguir por los sentidos, pues el trabajador podría alegar que debido a que se encuentra enfermo los medicamentos que se está administrando le producen un estado similar o parecido a quien hizo uso de una droga, de ahí que la propia ley prevea dicho supuesto al mencionar en la

fracción XIII en comentario, que en el caso de que exista prescripción médica, cuando se trate del trabajador que esté bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, situación en la que el trabajador al iniciar la jornada, deberá ponerlo del conocimiento del patrón y presentarle la receta suscrita por el médico.

Enseguida transcribimos algunas Tesis relativas a la causal en comentario:

EBRIEDAD, ESTADO DE. APRECIACION. La embriaguez es un estado que puede ser apreciado a través de los sentidos con la sola observación del hecho; esto es, que es posible percatarse que una persona se encuentre intoxicada por haber consumido bebidas alcohólicas, cuando su aspecto y conducta son distintas de las que normalmente siguen las demás personas; y para lo cual no es necesario conocimientos especiales, como tampoco es necesario que se detallen todos los síntomas que presente ese estado para llegar a esa conclusión.

Séptima Época. Quinta Parte. Vol.55.
 Pág.19.A.D.1484/73. Jose I. Acosta Juárez. Unanimidad
 de 4 votos. Vol. 70.Pág. 19.A.D.2192/74. Luis F.
 Hernández. 5 votos.

EBRIEDAD, ESTADO DE. COMO ACTO INMORAL GRAVE. Si bien el estado de ebriedad no es inmoral por sí solo, si en cambio lo es para aquél que presta sus servicios en una determinada empresa, pues la conducta que debe observar el trabajador en todo tiempo debe ser correcta, lo que no se logra cuando se presenta en estado de ebriedad al centro de trabajo, aunque no esté laborando, pues con su actitud compromete la seriedad de la empresa y por consiguiente el acto debe reputarse como inmoral grave.

Séptima Epoca. Quinta Parte. Vol.70.
 Pág.19.A.D.2192/74. Luis Felipe Sánchez Hernández. 4
 votos.

EBRIEDAD, ESTADO DE. COMO CAUSAL DE RESCISIÓN. TESIS.
 Si un trabajador del IMSS, se presenta en estado de
 ebriedad en la Clínica donde prestaba sus servicios e
 insulta a sus compañeros y superiores, da lugar a que
 se le rescinda su contrato de trabajo, aún cuando las
 faltas no las haya cometido durante su jornada de
 trabajo.

A.D.3325/74. Roberto Morales Medina. 13 de enero de
 1975. Ponente: Jorge Saracho López. Secretario: A.
 Bertha Navarro Hidalgo.

DROGAS ENERVANTES. SU USO EN RELACION CON EL TRABAJO.
 El solo hecho de que un trabajador sea adicto a las
 drogas enervantes no es motivo justificado para
 rescindir su contrato de trabajo, si el uso de ellas
 no lo hace durante las horas de labores o en las
 inmediatas anteriores de modo que la intoxicación se
 presente mientras trabaja, pues las causas que pueden
 invocarse para rescindir sin responsabilidad dicho
 contrato son las que de un modo u otro tienen
 relación con la prestación de los servicios, mas no
 las que son totalmente ajenas al trabajo.

Ejecutoria.A.D.5323/55. Sucesión de Gonzalo de la
 Parra. 16 de febrero de 1956.

XIII. La fracción XIV del artículo 47
 multicitado, establece como causal de rescisión sin
 responsabilidad del patrón, la sentencia ejecutoriada
 que imponga al trabajador una pena de prisión, que le
 impida el cumplimiento de la relación de trabajo,
 causal que tocamos al hablar de las causas de la
 suspensión de los efectos de la relación de trabajo y
 la razón de ser de esta causal es lógica, pues desde

el momento en que exista una sentencia definitiva que condene al trabajador a la pena de prisión, la privación de su libertad hace imposible la continuación de la relación laboral.

XIV. Las causas análogas a las establecidas en las fracciones de la I a la XIV de artículo 47, que sean de igual manera graves y de consecuencias semejantes, dan origen a la rescisión del contrato individual de trabajo sin responsabilidad del patrón, sin que ello signifique que el patrón aplique de manera subjetiva lo dispuesto en la fracción XV, pues ésta por sí sola no fundamenta el despido, sino que es necesario se señale con que causal se da la analogía.

3. Formalidades.

Al referirnos a las formalidades que debe observar el patrón para rescindir el contrato de trabajo por causas imputables al trabajador, es necesario remitirnos a lo previsto en los tres últimos párrafos del artículo 47 de la ley Federal del Trabajo, los cuales iremos analizando uno a uno.

En el primero de esos párrafos, se establece que el patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión.

Lo anterior significa que el patrón deberá dar aviso por escrito de la rescisión de contrato al trabajador, por lo tanto la omisión de dicha formalidad basta para considerar el despido como injustificado.

Asimismo, la razón por la que el legislador estableció que el patrón diera al trabajador aviso por escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión, fue con el objeto, en primer lugar de no dejar en estado de indefensión al trabajador en caso de que no se mencionaran la irregularidades o faltas que se le imputan ni la fecha en que estas hayan ocurrido; y, en segundo lugar, evitar que el patrón al no cumplir con tales requisitos, a la hora de dar contestación a la demanda del trabajador, pudiera modificar o tratar de acreditar causales diferentes a las que hayan originado el despido.

A este respecto, mencionamos algunas Tesis Jurisprudenciales:

RESCISION. ESPECIFICACION DE LAS CAUSAS QUE HAN DADO MOTIVO A LA. TESIS: " La sola mención de las fracciones del artículo o preceptos en que se pretenda fundar la rescisión del contrato de trabajo,

no basta para tener por cumplido lo previsto en la parte final del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, en el sentido de que " El patrón debiera dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión, sino que se ha de expresar la conducta o la omisión adoptadas por el trabajador que a juicio del patrón lo colocaron dentro de la causal rescisoria que invoque, lo que no ocurrió en la especie, en razón de que el Instituto demandado se concretó a citar las fracciones II, XI y XV del artículo 47, así como la fracción IV del artículo 184 y el 185 todos de la Ley Federal del Trabajo. por lo que debe colegirse que tal deficiencia del aviso se equipara a la falta del mismo.

A.D.5071/82. Austreberto Vazquez Aguilar. 13 de julio de 1983. Ponente: Julio Sánchez Vargas. Secretario: Ma. Edith Cervantes Ortiz.

AVISO DE RESCISIÓN SIN ESPECIFICAR LAS CAUSAS QUE LO MOTIVAN. Conforme al artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, el aviso de rescisión debe contener la fecha y causa o causas que la motivan a fin de que el trabajador tenga conocimiento de ella o ellas, y pueda preparar su defensa siendo indispensable la especificación de los hechos que se le imputan para que no se modifiquen las causas del despido dejándolo en estado de indefensión y víctima de la inseguridad jurídica pues de acuerdo con los artículos 873 y 875 de la Ley Federal del Trabajo, solo existe una audiencia con tres etapas: de Conciliación, Demanda y Excepciones y Ofrecimiento y Admisión de Pruebas y de no conocer el trabajador los hechos de la causa rescisoria, con la debida oportunidad, queda imposibilitado de preparar las adecuadas probanzas para demostrar su acción.

A.D.6208/82. José Bonilla Uribe. 1o. de agosto de 1983. Unanimidad de 4 votos. Ponente: David Franco Rodríguez. Secretario: Rogelio Sánchez Alcauter.

A.D.3748/82. Empresa Zincamex, S.A. 1o. de agosto de 1983. Unanimidad de 4 votos. Ponente: J. Moisés Calleja García. Secretario: Catalina Pérez Bárcenas.

A.D.7345/82. Gorduroy, S.A. 13 de julio de 1983. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Julio Sánchez Vargas. Secretario: Ma. Edith Cervantes Ortiz.

A.D.5071/81. Austreberto Vázquez Aguilar. 13 de julio de 1983. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Julio Sánchez Vargas. Secretario: Ma. Edith Cervantes Ortiz.

A.D.4820/82. Minera Carbonifera Rio Escondido, S.A. 6 de junio de 1983. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Ma. Cristina Salmorán de Tamayo. Secretario: Héctor Santacruz Fdez.

AVISO DE LA CAUSA DE LA RESCISIÓN LABORAL POR EL PATRÓN, FALTA DE. Si el patrón, al rescindir el contrato individual de trabajo no cumple con lo dispuesto en el párrafo final del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, dicho despido está afectado de nulidad, por lo que carece de efectos la excepción que el patrón pudiera aducir al contestar la demanda.

A.D.5476/83. Compañía Hilandera de Torreón, S.A. 18 de junio de 1984. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Ma. Cristina Salmorán de Tamayo. Secretario: Ma. del Refugio Covarrubias de Martín del Campo.

AVISO DE RESCISIÓN. TESIS: Debe acreditarse que el funcionario del IMSS que firma el oficio de rescisión, tiene facultades para rescindir.

A.D.6056/84. Instituto Mexicano del Seguro Social. 22 de octubre de 1984. Ponente: David Franco Rodríguez. Secretario: Augusto Benito Hernández.

Por lo anterior, enseguida señalamos algunas de las formas en que puede redactarse el aviso rescisorio:

" C. (nombre del trabajador)
Matrícula:
Categoría:
Descripción:
Domicilio.

FECHA:

Con apoyo en lo dispuesto en el artículo 47, fracciones X y XV de la Ley Federal del Trabajo, se rescinde su contrato de trabajo en virtud del cual ha venido prestando sus servicios, toda vez que quedó acreditado que usted faltó a sus labores

injustificadamente y sin permiso del patrón los días 13, 14, 19 y 25 de febrero del año en curso. Esta rescisión surte sus efectos a partir de la fecha de su notificación.

A T E N T A M E N T E

(firma del representante del patrón con facultades para rescindir)".

Con copia para:

El Centro de trabajo.

Departamento de Recursos Humanos.

El Sindicato.

" Fecha:

C. (nombre del trabajador)

Matrícula:

Categoría:

Adscripción:

Domicilio:

Como apoyo en lo dispuesto en el artículo 47, fracciones II, XI y XV en relación con el artículo 134, fracciones I, III y IV y 135 fracciones I y VII de la Ley Federal del Trabajo; artículo 64 fracciones I, II, V, VI y XIV del Reglamento Interior de Trabajo inserto al Contrato Colectivo de Trabajo en vigor, se rescinde su contrato de trabajo en virtud del cual ha venido prestando sus servicios, toda vez que quedó acreditado que el día 16 de marzo del año en curso, abandonó su centro de trabajo aproximadamente de las 18:00 a las 20:30 horas del mismo día, habiendo dejado de realizar las actividades para las que fue contratado, ni cumplió con su jornada, además de no haber recabado el permiso del patrón, conducta que

constituye faltas de probidad y honradez, desobediencia a las ordenes del patrón al no ejecutar su trabajo con la intensidad y esmero requeridos, y en la forma tiempo y lugar convenidos, suspendiendo sus labores sin autorización del patrón. Esta rescisión surte sus efectos a partir de la fecha de su notificación.

A T E N T A M E N T E

(firma de la persona facultada para rescindir el contrato individual de trabajo)

Con copia para:

El Centro de Trabajo.

Departamento de Personal.

El Sindicato.

4. La notificación del aviso de la rescisión del contrato de trabajo.

En este inciso nos referiremos a lo previsto en el penúltimo párrafo del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, que establece que el aviso escrito de la rescisión de contrato de trabajo, deberá hacerse del conocimiento del trabajador y que en el caso de que éste se negara a recibirlo, el patrón dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, deberá hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva, proporcionando a ésta el

domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador.

Como puede observarse, la ley obliga al patrón a notificarle personalmente y por escrito al trabajador de la fecha y causa o causas de la rescisión, es decir que el patrón puede notificar al trabajador el aviso de la rescisión de su contrato de trabajo dentro del mismo centro de trabajo o en su domicilio que tenga registrado con el patrón.

Ahora bien, en el caso de que el trabajador se niegue a recibir o a firmar de recibido el aviso de la rescisión de su contrato de trabajo, el patrón debe hacerlo del conocimiento de la Junta de que se trate, dentro de los cinco días siguientes a la fecha de dicha negativa, solicitando a dicha autoridad notifique por su conducto al trabajador del aviso rescisorio, proporcionándole el domicilio del trabajador que tenga registrado ante el patrón.

Sobre este particular es muy importante mencionar, que el patrón en juicio tiene la carga de la prueba para acreditar que notificó al trabajador el aviso rescisorio y que este se negó a recibirlo, además de que promovió en la vía paraprocesal dentro del término previsto en el propio artículo 47 de nuestra ley laboral, que es de cinco días siguientes

a la fecha de la notificación al trabajador, para que le fuera notificado por la Junta.

Al respecto existen las siguientes Tesis Jurisprudenciales:

AVISO DE RESCISION DE LA RELACION LABORAL, NOTIFICACION POR MEDIO DE LA JUNTA. SOLO PRODUCE EFECTOS CUANDO EL TRABAJADOR SE NIEGA PREVIAMENTE A RECIBIRLO. Para que tenga efecto en todos sus aspectos, incluso en cuanto a la prescripción, el conocimiento que el patrón haga por escrito a la Junta respectiva dentro de los 5 días siguientes al despido de un trabajador, de la fecha y causa o causas de la rescisión de la relación laboral, solicitando la notificación al trabajador en el domicilio que tenga registrado, como lo ordena la parte relativa del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, se requiere que en el Juicio laboral acredite que previamente dio a conocer el aviso al trabajador y éste se negó a recibirlo.

A.D.4820/82. Minera Carbonífera, Rio Escondido, S.A. 6 de junio de 1983. 5 votos. Ponente: Ma. Cristina Salmorán de Tamayo. Secretario: Héctor Santacruz Fernández.

AVISO DE RESCISION DE LA RELACION LABORAL, OMISION DE LA NOTIFICACION DEL. POR PARTE DE LA JUNTA. La parte patronal cumple con la obligación que le impone la parte final del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, al solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje notifique al trabajador el aviso de la rescisión ante la negativa de este último a recibirlo, no obstante que la Junta no la realice, ya que tal omisión no es imputable al patrón.

A.D.18/83. Aislantes y Recubrimientos Técnicos de Chihuahua, S.A. 2 de septiembre de 1983. Unanimidad de votos. Ponente: Gustavo García Romero. Secretario: Julio J. Ponce Gamiño.

De lo anterior se desprende, que en el artículo 47 in fine, de la Ley Federal del Trabajo, impone al

patrón la obligación de notificar el aviso de rescisión del contrato de trabajo al trabajador personalmente o a través de la Junta que corresponda, de tal manera que la omisión del aviso bastará para considerar que el despido fue injustificado, de ahí la importancia de que el patrón agote los medios a su alcance para notificar al trabajador el aviso de la rescisión de su contrato de trabajo en el propio centro de trabajo o en el domicilio que tenga registrado ante el patrón.

Sin embargo en la práctica se presenta con mucha frecuencia que el trabajador que incurrió en alguna de las causales de rescisión previstas en el artículo 47 de la ley laboral, cambia de domicilio o se ausenta de él, esperando transcurra el término que establece la fracción I del artículo 517 del ordenamiento citado, para provocar que el patrón se encuentre imposibilitado materialmente para notificarle el aviso rescisorio dentro del término y expire su derecho a despedir al trabajador.

En ese sentido los Tribunales Colegiados de Circuito en Materia de Trabajo, han establecido como criterio, que en los casos de imposibilidad material del patrón para notificar al trabajador su aviso

rescisorio, se aplica por analogía lo dispuesto en el penúltimo párrafo del artículo 47 en comentario, en el sentido de considerar como una negativa del trabajador a recibir dicho aviso, pues existe la presunción de que el trabajador sabiendo que es merecedor de la rescisión de contrato de trabajo, elude dicha notificación, por lo tanto podría aplicarse lo dispuesto en el párrafo penúltimo del artículo 47 multicitado y recurrir a la Junta para solicitar se notifique al trabajador el aviso rescisorio através de la autoridad laboral, promoviendo en la vía paraprocesal, proporcionando el domicilio del trabajador rescindido.

Otro aspecto importante que se debe analizar, es el relativo al término de cinco días que establece el penúltimo párrafo del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, pues algunas Juntas de Conciliación y Arbitraje han resuelto que un despido es injustificado, al considerar que el patrón omitió dar aviso por escrito al trabajador de la fecha y causa o causas de la rescisión de su contrato de trabajo, en virtud de que la promoción del paraprocesal para la notificación del aviso rescisorio por conducto de la Junta, se hizo fuera del término en comentario.

El criterio anterior, la Autoridad Laboral lo apoya en que los cinco días a que se refiere el penúltimo párrafo del artículo 47, se empieza a contar a partir del día siguiente de la fecha del aviso rescisorio y que los días son naturales.

En estos casos los Tribunales Colegiados de Circuito en Materia de Trabajo, han dictado algunas Ejecutorias, concediendo el amparo al patrón quejoso con base en los siguientes razonamientos: en primer lugar, que el término de cinco días empieza a correr a partir del día siguiente en que el trabajador fue notificado del aviso rescisorio y que se negó a recibirlo, independientemente de la fecha que contenga el aviso; la notificación por conducto de la Junta respectiva, debe solicitarse por el patrón dentro de los cinco días hábiles siguientes, esto con apoyo en lo dispuesto en los artículos 733 y 734 de la Ley Federal del Trabajo, que establecen que los términos comenzaran a correr el día siguiente al en que surta efectos la notificación y se contará en ellos el día del vencimiento y que en ningún término contarán los días en que no puedan tener lugar actuaciones ante la Junta.

Con el objeto de que el patrón cuente con los elementos de prueba suficientes para acreditar en

juicio que previamente notificó el aviso rescisorio al trabajador y que éste se negó a recibirlo o que existió imposibilidad material para notificarlo, es conveniente que el patrón levante o instrumente una acta circunstanciada en que consten la declaración de las personas a quienes les conste la negativa del trabajador a recibir el aviso de su rescisión de contrato.

Ahora bien, la promoción que debe presentarse ante la Junta correspondiente, puede formularse en los siguientes términos y acompañarse con copia conteniendo firmas autógrafas del acta circunstanciada que mencionamos en el párrafo precedente; así como el original del aviso:

" JUNTA ESPECIAL NUMERO _____
DE LA _____ CONCILIACION Y ARBITRAJE.

Lic. _____, Abogado, en mi carácter de Apoderado y Representante Legal de _____, personalidad que acredito en términos del Testimonio Notarial _____, pasado ante la Fe del Notario Público No. _____ Lic. _____, señalando como domicilio para oír notificaciones el ubicado en _____, atentamente comparezco y expongo:

Con fundamento en los artículos 982, 983 y 991 de la Ley Federal del Trabajo y a efecto de cumplir con lo dispuesto en el artículo 47 de la propia Ley, vengo a hacer del conocimiento de esa H. Junta, que con fecha _____, se notificó el aviso de rescisión de la relación de trabajo al C. _____, por causas

imputables a éste y que se detallan en el original que a este escrito adjunto, ya que el mismo día, los C.C. _____ y _____, se constituyeron en el domicilio particular del C. _____, sito en _____, con el objeto de notificarle el oficio de rescisión No. _____, de fecha _____, hecho esto y después de identificarse, se enteró del contenido del citado oficio, negándose a recibir el original y a firmar de recibido en la copia correspondiente.

Consecuentemente se solicita a esa H. Junta notifique el oficio de rescisión de la relación de trabajo al C. _____, en su domicilio particular antes señalado, por ser éste el que tiene registrado oficialmente ante esta empresa, a través de los medios que considere procedentes.

Para acreditar lo dicho en este escrito, exhibo copia del acta de fecha _____, relativa a la comparecencia de los C.C. _____, en la que se hace constar la notificación del aviso de rescisión de la relación de trabajo del C. _____, así como que éste se negó a recibir el original y a firmar de recibido en la copia correspondiente.

Por lo expuesto,

A ESA H JUNTA, atentamente pido se sirva:

PRIMERO.- Tenerme por presentado con la personalidad con que me ostento en los términos de este escrito, cumpliendo con lo dispuesto en el penúltimo párrafo del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

SEGUNDO.- Ordenar se notifique al trabajador de referencia, el aviso de rescisión de su relación de trabajo, en el domicilio indicado, a través de los medios que estime pertinentes.

PROTESTO LO NECESARIO.

(fecha) "

En orden a la dificultad que pudiera presentarse para notificar el aviso de rescisión, no obstante haber agotado el procedimiento procesal respectivo,

después de haber intentado dar aviso administrativamente, levantando constancia sobre el particular, si bien es cierto, como ya lo manifestamos, de acuerdo a la Tesis Jurisprudencial número 28 de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, visible en la página 28 del Apéndice al Seminario Judicial de la Federación 1917-1985, transcrita en páginas anteriores, la notificación del aviso de rescisión por medio de la Junta solo procede efectos cuando el trabajador se negó previamente a recibirlo, también es cierto que la propia Suprema Corte ha sustentado con posterioridad los siguientes criterios:

AVISO DE RESCISION DE LA RELACION LABORAL, NOTIFICACION DEL, POR MEDIO DE LA JUNTA, PRODUCE EFECTOS CUANDO EXISTE IMPOSIBILIDAD DE DARLO A CONOCER PERSONALMENTE AL TRABAJADOR. El artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo establece la obligación del patrón de dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión, y prevé el caso de negativa del trabajador a recibirlo, instrumentando un mecanismo para cuando esto ocurra, consistente en acudir a la Junta respectiva, dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, para que lo notifique al trabajador, estableciendo como consecuencia jurídica para el patrón que no de aviso al trabajador o a la Junta, que tal omisión bastará, por sí sola, para considerar que el despido fue injustificado; sin embargo, como en la Ley no se contempla la hipótesis de la existencia de la imposibilidad de dar el aviso de rescisión, debe estimarse que, en tal caso, es decir, cuando el patrón se encuentre imposibilitado para entregar el aviso referido al trabajador, deberá hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva, solicitando su notificación al trabajador, con lo que

cumplirá con la obligación impuesta en la ley. Así, cabe concluir que no debe aplicarse en forma indiscriminada la jurisprudencia de esta Cuarta Sala, consultable en Apéndice al Seminario Judicial de la Federación 1917-1985, Quinta Parte, Tesis 28, Página 28, bajo el rubro: - "AVISO DE RESCISION DE LA RELACION LABORAL, NOTIFICACION POR MEDIO DE LA JUNTA DEL. SOLO PRODUCE EFECTO CUANDO EL TRABAJADOR SE NEGO PREVIAMENTE A RECIBIRLO".

Suprema Corte de Justicia de la Nación. Informe 1987. Segunda Parte. Cuarta Sala. Tesis 15, Pág. 18.

AVISO DE RESCISION DE LA RELACION LABORAL. FINALIDAD DEL. El artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, en sus últimos párrafos, establece el mecanismo para que el trabajador tenga conocimiento de los hechos origen del despido y no quede en estado de indefensión; así las cosas, de aceptarse que surta efectos la notificación del aviso de rescisión a través de la junta, se requiere que se pruebe en juicio la negativa del trabajador a recibirlo, en casos en que existió imposibilidad de darlo al trabajador, se haría nugatorio el derecho consagrado por el mismo numeral 47 de la citada ley, de que el patrón pueda rescindir el contrato laboral de un trabajador que hubiese incurrido en alguna de las causales que el propio precepto señala.

Suprema Corte de Justicia de la Nación. Informe 1987. Segunda Parte. Cuarta Sala. Tesis 14. Pág. 17.

5. PLAZO LEGAL PARA RESCINDIR EL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO POR CAUSAS IMPUTABLES AL TRABAJADOR.

En este inciso no referiremos al término que concede la Ley Federal del Trabajo, al patrón para despedir a sus trabajadores o para disciplinar sus faltas, el cual se encuentra establecido en la fracción I del artículo 517 del ordenamiento citado.

En efecto, el precepto invocado señala que prescriben en un mes las acciones de los patrones para despedir a los trabajadores, para disciplinar sus faltas y para efectuar descuentos a sus salarios.

En primer lugar, es pertinente mencionar que se entiende por prescripción, por ejemplo, para Guillermo Cabanellas es " la consolidación de una situación jurídica por efecto del transcurso del tiempo; ya sea convirtiendo un hecho en derecho, como la posesión o propiedad; ya perpetuando una renuncia, abandono, desidia, inactividad o impotencia". (57)

En este mismo orden de ideas, Euquerio Guerrero, manifiesta que "Dentro del Derecho Común existen normas, aplicables a todas las ramas del Derecho, que procuran la estabilidad en las relaciones humanas, mediante la extinción de determinados derechos por el solo transcurso del tiempo sin que sean ejercitados, con la consiguiente liberación de las obligaciones que les fueran correlativas". (58)

Pues bien, en el Derecho del Trabajo, la prescripción la encontramos en el Título Décimo de la Ley Federal del Trabajo, del artículo 516 al 522, en

(57) CABANELLAS, Guillermo. Op.Cit.Pág. 359.

(58) GUERRERO LÓPEZ, Euquerio. Op.Cit.Pág. 275.

los que se establecen los diferentes plazos de prescripción, sus reglas para su cómputo, los casos en que no puede comenzar ni correr y cuando se interrumpe la prescripción.

La regla general que establece el artículo 516, es que las acciones de trabajo prescriben en un año, contando a partir del día siguiente a la fecha en que la obligación sea exigible.

En este trabajo, nos referiremos a la prescripción que dispone la fracción I del artículo 517, relativa a las acciones del patrón para despedir a sus trabajadores o para disciplinar sus faltas.

La prescripción de un mes que establece el precepto invocado en el párrafo precedente, empieza a correr a partir del día siguiente a la fecha en que tenga conocimiento el patrón de la causa de la separación o de la falta, es decir que el término de un mes no empieza a correr a partir del mismo día en que ocurrió el hecho que dio origen a la separación.

Sobre este particular, es importante mencionar que existen faltas o irregularidades cometidas por el trabajador, que por su propia naturaleza son conocidas por el patrón en la misma fecha en que ocurrieron, como son el incurrir en más de tres faltas de asistencia en un periodo de treinta días,

sin causa justificada y sin permiso del patrón; concurrir el trabajador en estado de ebriedad o bajo la influencia de alguna droga enervante o narcótico; abandonar su trabajo sin autorización y sin el permiso correspondiente; dormirse en su centro de trabajo y durante su jornada de labores, entre otras, en cuyo caso el término de un mes empieza a correr a partir del día siguiente a la fecha en que los hechos ocurrieron.

Sin embargo, existen conductas del trabajador que no pueden ser conocidas por el patrón en la fecha en que ocurren, sino que el patrón se entera a través de un escrito de queja de un derechohabiente por haber recibido deficiente atención médica, o mal trato o se le haya negado atención médica, o que haya sido sujeto pasivo de algún acto delictuoso de un trabajador; así como los casos de desviaciones cometidas por algún trabajador detectadas en una supervisión o en una auditoría, que es hasta ese momento en que se particulariza la falta del trabajador y por lo tanto hasta ese momento el patrón tiene conocimiento de la misma, aún cuando difiera de la fecha en que efectivamente ocurrieron los hechos, de tal manera que el término de un mes empieza a correr a partir del día siguiente en que es prestado

el escrito de queja o al día siguiente en que concluyó y se obtuvieron los resultados de la supervisión o auditoría.

Asimismo es importante señalar, que existe criterio de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en el sentido de que en los casos en que una rescisión de contrato de trabajo debe ser precedida de una investigación administrativa, el término de un mes a que se refiere la fracción I del artículo 517 de la ley laboral, empieza a correr a partir del día siguiente en que concluye la investigación.

Además, es necesario mencionar que con frecuencia se presenta confusión, al considerar que el término de un mes a que nos referimos, no incluye un periodo de treinta días en todos los casos.

A este respecto, transcribimos a continuación algunas de la Tesis Jurisprudenciales de la Suprema Corte de Justicia de la Nación:

PRESCRIPCIÓN EN MATERIA LABORAL. De acuerdo con una lógica interpretación de la fracción IV del artículo 329 de la Ley laboral, en concordancia con el penúltimo párrafo de la fracción V del mismo artículo, el término de un mes para que prescriba el derecho patronal para despedir justificadamente a sus trabajadores, debe empezar a contarse cuando se de causa para la separación, siempre que esta causa sea del conocimiento inmediato del patrón, pues tratándose de un acto clandestino llevado a cabo por el trabajador, solo desde que el patrón tenga conocimiento de que fue el trabajador quien lo

cometi6, puede empezar a correr el t6rmino de prescripci6n.

A.D. 8-873/56/1a. Ferrocarriles Nacionales de M6xico. 16 de noviembre de 1956.

PRESCRIPCION. CUANDO EMPIEZA A CORRER TRATANDOSE DEL DERECHO DEL PATRON PARA EFECTUAR EL DESPIDO DE UN TRABAJADOR. El derecho del patr6n para efectuar el despido de un trabajador comienza a correr cuando concluya la investigaci6n o investigaciones que sea indispensable efectuar para determinar la responsabilidad en que el trabajador haya incurrido.

A.D.4293/70/1a. y 2755/71/1a. Guillermina Castillo Cruz y Everardo Pacheco Altamirano, respectivamente. Unanimitad de votos. 18 de febrero de 1971 y 15 de junio de 1972.

PRESCRIPCION. TERMINO PARA EJERCER LA ACCION RESCISORIA EN CASO DE INVESTIGACION ADMINISTRATIVA. El patr6n debe practicar investigaci6n administrativa seg6n las disposiciones contractuales para comprobar los hechos que se imputan al trabajador como constitutivos de causal de rescisi6n y el t6rmino para la prescripci6n de la acci6n respectiva, debe computarse a partir de la conclusi6n de dicha investigaci6n.

A.D. 2083/74. Instituto Mexicano del Seguro Social. 11 de septiembre de 1974. Ponente: Jorge Saracho Alvarez. Secretario: Alfonsina B. Navarro Hidalgo.

PRESCRIPCION, COMPUTO DE LA, EN MATERIA LABORAL. El t6rmino de prescripci6n de la acci6n laboral se computa incluyendo los d6as inh6biles que en el transcurso de este lapso hubiere y solo excepcionalmente se ve ampliado este t6rmino cuando su 6ltimo d6a es inh6bil.

A.D. 5497/85. Maria L6pez Soto. 21 de enero de 1987. 5 votos. Ponente: Leopoldino Ortiz Santos. Secretario: Arturo Hern6ndez Torres.

PRESCRIPCION. TESIS. Para computar el t6rmino de una prescripci6n, es necesario dejar probado que aquella parte en cuyo perjuicio va a correr la prescripci6n tuvo conocimiento del hecho relativo para poder

ejercitar, en su caso, las acciones motivo de la misma.

A.D. 2220/84. Bertha García Rocha. 25 de marzo de 1985. Ponente: Rafael Pérez Miravete.

PRESCRIPCIÓN. TESIS. Aunque haya error aritmético al señalarse la fecha en que concluye la investigación administrativa, la Junta no puede basarse en ese error para fundar la prescripción, ya que tiene el deber de ver las pruebas aportadas para establecer la fecha correcta.

A.D. 7417/84. Instituto Mexicano del Seguro Social. 27 de noviembre de 1985. Ponente: Leopoldino Ortiz Santos. Secretario: Arturo Hernández Torres.

A mayor abundamiento, es importante mencionar que desde el punto de vista procesal, no está permitido el estudio oficioso de la prescripción por las Juntas, sino que debe ser opuesta expresamente por el actor, en el caso de que éste considere que la rescisión de su contrato de trabajo se decretó estando prescrito el derecho del patrón para despedirlo, ya que si no se opone la excepción de prescripción, esta no puede tomarse en consideración por la Autoridad, ya que el laudo debe concretarse a estudiar los extremos de la litis planteada, así mismo el actor debe señalar los argumentos en que apoya su excepción por la cual considera que el cómputo del término de prescripción corre a partir de determinada fecha y que por lo tanto el derecho del patrón para despedirlo se encuentra prescrito.

En el caso de que el actor haga valer la excepción en comentario, la Junta debe analizar previamente la misma y si considera operante la excepción alegada, resulta innecesario el estudio de las pruebas relativas al fondo del asunto, existiendo tesis jurisprudencial al respecto.

CAPITULO IV

LA INVESTIGACION ADMINISTRATIVA

1. Concepto.

En primer lugar, debemos señalar que debe entenderse por investigación, pues bien, para Guillermo Cabanellas, significa, averiguación, indagación, búsqueda o inquisición de un hecho desconocido.

Ahora bien, tomando la definición de investigación administrativa que se encuentra contenida en el Contrato Colectivo de Trabajo del Instituto Mexicano del Seguro Social, en su cláusula 1. Definiciones, dice que : "Investigación: El procedimiento de averiguación de uno o varios hechos imputados a uno o más trabajadores, que se efectuará por el Intituto invariablemente con citación previa e intervención del Sindicato y del o de los interesados. De toda averiguación se levantará acta para constancia, dando copia al interesado y al Sindicato".

En ese orden de ideas, podemos decir que la investigación administrativa es un procedimiento

interno intituido por el patrón, que en un momento dado puede considerarse como un logro sindical, al obtener que dicho procedimiento quede establecido dentro del Contrato Colectivo del Trabajo correspondiente, pues condiciona la facultad del patrón para despedir a sus trabajadores o disciplinar sus faltas, a la práctica de la investigación administrativa previa a toda rescisión de contrato por causas imputables al trabajador.

2. Naturaleza jurídica.

La obligación del patrón de practicar una investigación administrativa previa a toda rescisión de contrato de trabajo por causas imputables al trabajador, no tiene fundamento en la Ley Federal del Trabajo, pues como podemos observar del contenido del Capítulo IV que se refiere a la rescisión de las relaciones de trabajo, por ningún lado prevé que el derecho del patrón para despedir a sus trabajadores pueda o no ejercitarlo si no se lleva a cabo una investigación administrativa.

De lo anterior se desprende que la obligación del patrón de que toda rescisión de contrato debe ser precedida de una investigación administrativa, es estrictamente de origen contractual, es decir, que

solo en el caso de que en un Contrato Colectivo de Trabajo, se señale expresamente dicho procedimiento de investigación administrativa, es cuando el patrón está obligado a practicarla, pero mientras no se establezca dicho requisito, el patrón puede ejercitar su acción para despedir a sus trabajadores sin necesidad de llevar a cabo dicho procedimiento ni correr el riesgo en un Juicio laboral, de que la Junta considere como injustificado un despido que no este precedido por una investigación.

Enseguida se transcriben algunas Tesis Jurisprudenciales, relativas a la Investigación Administrativa:

DESPIDO, INVESTIGACION PREVIA AL. PRESCRIPCION DEL DERECHO DEL PATRON PARA EFECTUARLO. Si de conformidad a las disposiciones reglamentarias o contractuales correspondientes se debe practicar un investigación administrativa para comprobar los hechos que se imputan a un trabajador como constitutivos de una causal de rescisión de su contrato individual de trabajo, el término para la prescripción de la acción respectiva que corresponde al patrón debe computarse a partir de la conclusión de esta investigación, pero este criterio solo es aplicable cuando se trata de faltas que por su propia naturaleza o por las circunstancias especiales que concurren al caso no pueden ser conocidas por el patrón en el momento en que acontecen, sino que se requiere de una investigación previa, a fin de que el patrón reúna los medios de convicción indispensables para la individualización del hecho y así tener un conocimiento exacto de la conducta del trabajador y estar en condiciones de poder ejercitar la facultad rescisoria. No sucede lo mismo en los casos en que esta individualizado el

hecho ya que por su propia naturaleza las faltas cometidas por el trabajador son conocidas en el mismo momento en que se realicen, y se objetiva su responsabilidad, como son las faltas de asistencia, en cuyo caso el término prescriptivo correspondiente empieza a correr a partir de la última inasistencia que conforme a la Ley o al contrato colectivo puede dar lugar a la rescisión del contrato individual de trabajo.

A.D.3964/81. Ma. del Carmen Palma Sánchez Vargas. 19 de enero de 1983. 5 votos. Ponente: Julio Sánchez Vargas. Secretario: Raúl Ortíz Estrada.

INVESTIGACION ADMINISTRATIVA EN CASO DE RESCISION DE CONTRATO DE TRABAJO, OMISION DE LA. IMPLICA INJUSTIFICACION DEL DESPIDO: Si un Contrato Colectivo de trabajo exige como requisito para la validez de la rescisión de la relación laboral que se haga una investigación, no puede omitirse tal investigación, ya que carecería de objeto la existencia de la cláusula respectiva del Contrato Colectivo, que rige las resoluciones entre el patrón y sus trabajadores, si su observancia quedara al prudente arbitrio del patrón, pues el espíritu de dichas disposiciones, es precisamente dar oportunidad al trabajador de defenderse de las faltas que se le imputan. Consiguientemente si el patrón no lleva a cabo la investigación a que se ha comprometido por medio del Contrato Colectivo antes de rescindir el Contrato Individual que lo liga con sus trabajadores, ésta bastará para considerar que el despido fue injustificado.

Séptima Epoca. Quinta Parte:

Vols.157-162. Pág.31. A.D.2760/80. Ferrocarriles Nacionales de México. Unanimidad de 4 votos.

Vols.157-162. Pág.69. A.D.2303/80. Instituto Mexicano del Seguro Social. Unanimidad de 4 votos.

Vols.163-168. Pág.26. A.D.4746/81. Fermin Mares Juárez. Unanimidad de 4 votos.

Vols.163-168. Pág.26 A.D.670/82. Armando Almeida Anaya. Unanimidad de 4 votos.

Vols.163-168. Pág.26. A.D.701/82. Instituto Mexicano del Seguro Social. Unanimidad de 4 votos.

INVESTIGACION ADMINISTRATIVA. TESIS. La omisión o falta de la investigación administrativa en caso de rescisión de contrato de trabajo implica la injustificación del despido.

A.D.2190/84. Jorge Luis Vargas Mena. 25 de marzo de 1985. Ponente: Ernesto Rosas Ruiz. Secretario: Luis Vargas Bravo.

INVESTIGACION ADMINISTRATIVA. TESIS. La investigación administrativa

que se practique, interrumpe el término de prescripción, el cual empezara a contarse a partir de la fecha en que termine la investigación.

A.D.8968/84. Valentín Gracia Morales. 21 de enero de 1985. Ponente: Ma. Cristina Salmorán de Tamayo. Secretario: J. Tomás Garrido Muñoz.

INVESTIGACION ADMINISTRATIVA, EN CASO DE RESCISION DE CONTRATO. COMPUTO DE LA PRESCRIPCION. El patrón debe practicar investigación administrativa, según las disposiciones reglamentarias o contractuales aplicables, para comprobar los hechos que se imputan al trabajador como constitutivos de causal de rescisión del contrato individual de trabajo. El término para la prescripción de la acción respectiva que corresponde al patrón, debe computarse a partir de la conclusión de dicha investigación.

A.D.670/82. Armando Almeida Anaya. 19 de julio de 1982. Ponente: Ma. Cristina Salmorán de Tamayo. Secretario: Héctor Santacruz Fernández.

INVESTIGACION ADMINISTRATIVA. FECHA EN QUE TERMINA LA. EL IMSS DEBE PROBARLA. Toca al Instituto Mexicano del Seguro Social probar la fecha en que concluya la investigación administrativa, a fin de que no se considere prescrita, conforme al artículo 517 fracción I de la Ley Federal del Trabajo, la facultad de rescindir el contrato de trabajo.

A.D.1963/80. Instituto Mexicano del Seguro Social. 17 de junio de 1981. Ponente: Juan Moisés Calleja García. Secretario: Catalina Pérez Bárcenas.

3. El procedimiento de investigación.

En primer lugar, es importante mencionar que tomando en consideración que la investigación administrativa, es un procedimiento instituido dentro

de un Contrato Colectivo de Trabajo, con el objeto de dar oportunidad al trabajador que haya incurrido en alguna de las causales previstas en los artículos 47, 185 y 186, o en los preceptos relativos a las causales de rescisión en que incurren los trabajadores especiales, éstos de la Ley Federal del Trabajo, de comparecer ante el patrón a justificar sus inasistencias o a plantear su defensa respecto de las irregularidades que se le imputan, dicha investigación es un procedimiento interno, estrictamente de carácter contractual.

Lo anterior significa que no todos los patrones están obligados a sujetar su derecho para rescindir el contrato individual de trabajo de un trabajador que haya incurrido en alguna de las causales establecidas en la ley, sino que necesariamente las partes en un Contrato Colectivo de Trabajo, patrón y sindicato, pactan que ninguna rescisión de contrato tendrá validez si no está precedida de una investigación administrativa.

La investigación administrativa, desde el punto de vista del patrón, es el procedimiento para comprobar la causa que ha de dar lugar al despido, es decir, que dicha investigación tiene el propósito de averiguar, indagar sobre la verdad de los hechos

ocurridos, así como de las faltas atribuidas al trabajador y la particularización o individualización de las causales de rescisión.

Sobre este particular, el Contrato Colectivo de Trabajo de Petróleos Mexicanos, establece en su cláusula 24, el procedimiento de investigación, la cual se transcribe a continuación:

"El patrón se obliga a no aplicar sanción alguna ni a rescindir el contrato a los trabajadores sindicalizados sin que previamente se les haya investigado y comprobado las faltas que le imputen.

La investigación se hará con la intervención de un representante del sindicato y con el o los trabajadores sindicalizados involucrados, quienes podrán aportar las pruebas que estimen pertinentes para su defensa.

Para la práctica de dicha investigación, el patrón citará invariablemente por escrito y con 24 horas de anticipación cuando menos, al sindicato y al o los trabajadores sindicalizados involucrados, para que concurran el día y hora que la administración señale para ese efecto, exponiendo concretamente en el citatorio los hechos generales que se pretende investigar.

Si una vez citados, dejaren de concurrir tanto el representante del sindicato, como el o los trabajadores sindicalizados involucrados, o cualquiera de ellos, el patrón podrá proceder en la forma en que lo estime conveniente, quedando el sindicato en libertad de ejercer sus derechos en los términos que dispone este contrato y los trabajadores conforme a la Ley.

Mientras se practica la investigación citada, el patrón podrá suspender al trabajador sindicalizado en sus labores, sin interrumpirle el pago de los salarios y prestaciones a que tuviera derecho conforme al contrato.

Si durante la investigación, para el mejor esclarecimiento de los hechos se requiere de la

intervención de la persona que originó el reporte, el patrón lo llamara a petición del sindicato.

Invariablemente el patrón comunicará a la parte sindical, con tres días hábiles de anticipación, su decisión de aplicar una sanción o rescindir el contrato del trabajador e informará al propio sindicato sobre las razones de su determinación y los fundamentos legales en que la apoya.

Para la práctica de la investigación y la notificación de la sanción que resulte, el patrón contará con el término de un mes, conforme a lo dispuesto por la fracción I del artículo 517 de la Ley Federal del Trabajo, contando a partir de la fecha en que los representantes patronales locales, que se enumeran en la cláusula 1 de este contrato tengan conocimiento de la falta.....".

Asimismo, en el Capítulo VI de las Disciplinas, en la cláusula 29 y siguiente, del Contrato Colectivo de Trabajo en comentario, establece que las faltas en el trabajo serán sancionadas previa investigación, siguiendo un procedimiento igual al previsto en la cláusula 24 antes transcrita.

Además, en la cláusula 30, dispone que cuando de la investigación practicada en la forma y términos que señala la cláusula 24 resulta que la falta cometida por el trabajador sindicalizado amerita la rescisión de su contrato de trabajo, el patrón y sindicato, por conducto de sus representantes generales, podrán convenir en fijar una sanción por la que el patrón conmute la separación del trabajador afectado.

Por otra parte, en la cláusula 31 establece que si en un plazo de un mes contando a partir de la

fecha que se tenga conocimiento de la falta que se le impute al trabajador sindicalizado, y el patrón no ejercitare el derecho que le concede el contrato colectivo de trabajo y la propia Ley, para imponer disciplinas, se entenderá que renuncia al mismo, por lo que toca a dicha falta.

Como puede observarse, en contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre Petróleos Mexicanos y el Sindicato de Trabajadores Petróleos de la República Mexicana, vigente en el Bienio 1991-1993, limita el ejercicio de la acción rescisoria del patrón por causas imputables del trabajador, al hecho de practicar la investigación administrativa previamente, en la que se acrediten las causales de rescisión.

Otro aspecto importante, es la participación en la investigación administrativa del trabajador sindicalizado que cometió la falta, así como la del sindicato, pues el hecho de no concurrir el uno o el otro, no obstante estar debidamente citados, el contrato establece que el patrón podrá proceder en la forma que lo estime conveniente.

Como se tratará en otro inciso con mayor detenimiento, es requisito indispensable para la práctica de la investigación administrativa, que el

patrón cite invariablemente al trabajador sindicalizado involucrado y al sindicato, por escrito y con 24 horas de anticipación cuando menos, citatorio que debe señalar la hora y día en que deben concurrir a la investigación, así como la obligación de exponer concretamente en el citatorio, los hechos generales que se pretenden investigar.

En este mismo orden de ideas, en el Contrato Colectivo de Trabajo que regula las relaciones laborales entre el Instituto Mexicano del Seguro Social y sus trabajadores, celebrado entre dicho Instituto y el Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social, vigente en el Bienio de 1991-1993, también se contempla la práctica de la investigación administrativa como requisito previo a la rescisión del contrato individual de trabajo sin responsabilidad para el patrón, así como para la aplicación de las medidas disciplinarias que amerite el trabajador que incurrió en alguna falta.

A este respecto, es pertinente transcribir el contenido de las cláusulas 55 y 55 Bis, así como los artículos relativos del Reglamento Interior de trabajo, que se encuentra integrado al Contrato Colectivo:

Clausula 55.- Rescisiones de Contrato

Ninguna rescisión de contrato que no haya sido precedida de investigación, en los términos de las cláusulas aplicables del presente Contrato Colectivo, tendrá validez.

En ningún caso se podrá sustituir la investigación con los reportes o informes hechos en los centros de trabajo.

Cláusula 55 Bis.

Cuando un trabajador deba presentarse para investigación, este deberá ser citado con 36 horas de anticipación, para presentarse dentro de su jornada, con excepción de los de jornada nocturna, debiendo señalarse en el citatorio el motivo de la investigación.

Cuando su lugar de adscripción sea fuera del asiento de la Delegación, se le otorgará pliego de comisión y viáticos, a fin de cumplir con el citatorio.

Artículo 66. La Comisión Nacional Mixta Disciplinaria es el órgano facultado para el otorgamiento de estímulo e imposición de medidas disciplinarias, a excepción de las rescisiones de los contratos individuales de trabajo, respecto de los trabajadores que laboren en el Instituto.

Artículo 72. Cuando por motivo de las investigaciones practicadas en relación a irregularidades cometidas por trabajadores que hayan sido reportadas a la Comisión o Subcomisiones Mixtas Disciplinarias, se llegue al conocimiento de la existencia de otro u otros trabajadores como presuntos responsables, lo comunicarán así a los jefes respectivos, para los efectos del artículo anterior.

Artículo 73. Todo procedimiento efectuado por la Comisión Mixta Disciplinaria y las Subcomisiones, deberá iniciarse mediante citatorio previo que se gire al trabajador reportado, en el cual se le comunicarán las faltas u omisiones que se le imputan, así como el nombre de la persona que lo reporta.

Artículo 74. La cita a que se refiere el artículo anterior se hará por escrito con copia al Sindicato, por lo menos con tres días de anticipación a la fecha en que deba presentarse el trabajador ante la Comisión o Subcomisiones Mixtas Disciplinarias. Todo

Trabajador que reciba citatorio escrito de la Comisión o subcomisiones Mixtas Disciplinarias deberán presentarse el día y hora en el local que señale dentro de su jornada de trabajo amparado por pase de salida oficial, con Pliego de Comisión y pago de viáticos cuando tenga que desplazarse a otra ciudad distinta a aquella donde se encuentre su adscripción; la presentación dentro de su jornada de trabajo no se aplica a quienes laboran en jornada nocturna o dominical.

Artículo 75. Si el trabajador citado no comparece, el hecho se hará del conocimiento del Sindicato, informándole que el procedimiento se continuará en rebeldía del trabajador.

Artículo 76. Los trabajadores objeto de investigación tendrán derecho a designar asesores para su defensa y no podrán ser sancionados, sin la debida comprobación de los hechos que se le imputen, dándoles la oportunidad de ser oídos y de rendir pruebas. Son admisibles todas las pruebas permitidas por el derecho común y aquellas que no estén reñidas con el uso y las buenas costumbres.

Artículo 77. De la diligencia de comparecencia, se levantará acta, de la que se dará copia al trabajador afectado y al Sindicato, en la que se precisarán con detalle las faltas u omisiones que se le atribuyan, así como las pruebas ofrecidas por el mismo y alegatos que haya formulado.

Artículo 78. La Comisión Nacional Mixta Disciplinaria y las Subcomisiones, ajustarán el procedimiento a la celebración de la diligencia de comparecencia, al rápido desahogo de las pruebas ofrecidas que se estimen conducentes, sin perjuicio de recibir y agregar a sus antecedentes que por escrito formulen los trabajadores sus asesores o ambos y la resolución que deban dictar.

Artículo 79. Las sanciones impuestas por la Comisión Nacional Mixta Disciplinaria serán inapelables, solo ella podrá modificarlas o revocarlas por causas supervenientes debidamente justificadas por el interesado.

Las impugnaciones a las sanciones impuestas a los trabajadores por las Subcomisiones Mixtas Disciplinarias presentadas dentro de los treinta días siguientes a la fecha de la sanción, serán resueltas por la Comisión Nacional Mixta Disciplinaria.

Artículo 81. La Comisión Nacional Mixta Disciplinaria y las Subcomisiones impondrán sanciones de carácter administrativo y de orden económico. En casos de que el trabajador no amerite sanción, se le comunicará por escrito con copia a su expediente y al Sindicato.

Artículo 82. Las amonestaciones son sanciones de carácter administrativo.

Artículo 83. Son sanciones de carácter económico, las notas de demérito que solamente podrán acumularse dentro de un año calendario y que se traducirán en descuentos al aguinaldo del trabajador, sin que en ningún caso tenga repercusión en el Régimen de Jubilaciones y Pensiones.

Artículo 90. Las acciones para disciplinar a los trabajadores prescribirá en treinta días a partir de la fecha en que las infracciones sean conocidas por el Instituto.

En igual término y a partir del día en que se hayan probado suficientemente los errores u omisiones que determinen deducciones a su sueldo, prescribirá el derecho a hacerlas independientemente de que los descuentos operen en los términos del Contrato Colectivo de Trabajo y de la Ley Federal del Trabajo. La Comisión o Subcomisiones respectivas llevarán a cabo las investigaciones que procedan en los términos del Contrato Colectivo de Trabajo y de este Reglamento.

Otro de los Contratos Colectivos de Trabajo que en su clausulado establece la obligación del patrón de practicar una investigación administrativa previa al despido del trabajador, es el celebrado entre la Compañía Mexicana de Aviación, S.A. de C.V. y el Sindicato Nacional de Trabajadores de Aviación y Similares, vigente para el Bienio 1992-1994, que regula las relaciones laborales de la citada empresa

y los trabajadores de tierra en la República Mexicana.

Para el efecto de describir el procedimiento establecido en el Contrato Colectivo mencionado en el párrafo precedente, enseguida se transcribe el contenido de la cláusula 117:

DEL PROCEDIMIENTO A SEGUIR PARA EL CASO DE DESPIDO DE TRABAJADORES. Queda convenido que la Empresa no podrá despedir del servicio a los trabajadores a los que les sea aplicable el presente Contrato sin que previamente se practique una investigación por ambas partes.

EL PROCEDIMIENTO PARA LA INVESTIGACION SERA EL SIGUIENTE:

1.- Al conocer la falta imputable a un trabajador sindicalizado la Empresa comunicará al Comité Ejecutivo del Sindicato con copia al trabajador y a la Representación Sindical del área de trabajo correspondiente, precisándose detalladamente de que le acusa, horas y lugares para practicar la investigación, la que deberá practicarse en un término de hasta dos días. Toda investigación será llevada dentro de un horario de las 08:00 a las 20:00Hrs. de Lunes a Viernes. En el entendido de que la investigación no necesariamente se llevará a cabo en la misma fecha sino en aquellas que hayan sido señaladas en los citatorios correspondientes.

2.- La investigación solicitada por la Empresa se llevará en presencia del afectado con intervención de un miembro del Comité Ejecutivo del Sindicato y el Representante Seccional correspondiente del área, a quienes se les darán facilidades para la defensa. Para los efectos de este inciso, se levantarán las

actas en las que se asentarán textualmente las declaraciones de todos los que participen en ella, proporcionándose copias de las mismas al Ejecutivo del sindicato, al Representante Seccional correspondiente y al trabajador. Estas actas se desarrollarán indistintamente en la siguiente forma:

a) Se dará lectura a las acusaciones, se establecerán los hechos que las funden y se oirán a las personas que las sostienen.

b) Se escuchará el punto de vista del acusado libremente.

c) Se oirán por separado a los testigos o apreciarán documentos o lugares.

d) Se formularán libremente preguntas por las partes en el uso de la palabra, siempre y cuando tengan relación exclusivamente con los hechos que se investigan, sin que ninguna de las partes las pueda objetar.

e) Cada parte relatará los hechos apegados a la verdad.

f) Se cerrará el acta firmando las personas que hayan participado en ella.

3.- No se considerará como causa para suspender la investigación el hecho de que el trabajador, el Comité Ejecutivo o el Representante Seccional, salvo causa justificada no concurran a la cita siempre y cuando la Empresa haya cumplido con lo establecido en el inciso 1) de esta cláusula, debiendo existir además constancia fehaciente de que han recibido con una anticipación de tres días el aviso correspondiente.

Si la empresa no concurriera a la cita, salvo causa justificada la investigación quedará sin efecto y no podrá citar a otra investigación por los mismos cargos.

4.- Agotado este procedimiento, las partes intentarán llegar a un acuerdo sobre el investigado y de no llegarse a una solución las partes podrán hacer uso de los derechos que les confiere la Ley.

Las partes convienen en que cualquier sanción que se aplique a los trabajadores sin satisfacer los requisitos que se contienen en la presente cláusula será nula de pleno derecho.

5.- Las partes convienen que no se practicará investigación alguna si el Comité Ejecutivo Nacional del Sindicato probara fecha alguna referente a la misma. En apego al inciso g) de la cláusula 120 del Contrato, la Empresa tomará en cuenta durante las investigaciones las advertencias o comunicados que por escrito el Sindicato hubiera hecho con anticipación, sobre el interés de alguna persona de confianza en perjudicar a un trabajador sindicalizado.

Igualmente, en el Contrato Colectivo de Trabajo que regula a los trabajadores que prestan sus servicios como Pilotos a la Empresa Compañía Mexicana de Aviación, S.A. de C.V., en su Capítulo IX que se refiere a las Sanciones, establece a la investigación administrativa, por lo que a continuación se menciona los artículos relativos:

Artículo 118.- RESCISIÓN SIN RESPONSABILIDAD.- La Empresa podrá rescindir un Contrato de Trabajo sin responsabilidad en los casos en que ello proceda de acuerdo con la Ley, con las modalidades y excepciones que se establecen en este Contrato Colectivo.

Artículo 120.- INVESTIGACIÓN NECESARIA.- Si el, o los Pilotos no aceptan responsabilidad, se les citará a una investigación a la que deberán presentarse con un Representante Sindical, notificando a A.S.P.A. y a el, o los Pilotos el día, hora y lugar de la cita. En la notificación se expresarán los hechos en que se haga consistir la falta o faltas que se le imputen.

La cita para la investigación será notificada invariablemente por escrito, con no menos de tres días de anticipación.

En la investigación la Empresa aportará a A.S.P.A. e interesados las pruebas o documentos que tenga en contra del Piloto y éste, o el Representante de la Asociación podrán aportar las pruebas que estimen pertinentes para su defensa. Las pruebas que no sean exhibidas en el momento de la investigación no podrán ser utilizadas por la Empresa en perjuicio del Piloto en forma posterior.

Si por no concurrir el Piloto o los Pilotos interesados o el Representante de la Asociación por causa justificada, no fuera posible realizar la investigación en el día y hora fijados, se citará nuevamente, con dos días de anticipación y con los mismos requisitos.

Si en esta segunda citación no concurren el Piloto o los Pilotos interesados o el Representante de la Asociación, la Empresa levantará el acta correspondiente, cerrando y resolviendo lo conducente.

La Empresa podrá dar por terminada o cancelar cualquier investigación iniciada, pero en este caso anotará en el acta respectiva la expresión "NO EXISTIO MOTIVO" e igual anotación se incluirá en la copia del expediente personal del o los Pilotos.

Si la Empresa pretende la suspensión provisional del o los Pilotos hasta en tanto sea practicada la investigación necesaria para poder resolver, lo pactará con A.S.P.A. el o los Pilotos gozarán de salario ordinario.

Terminada la investigación dentro de un plazo no mayor de 10 (diez) días, si la resolución de la Empresa derivada de la misma, fuera a imponer sanción, esta será comunicada por escrito al o los interesados y a la Asociación. Si dentro de este término se notifica, se tiene por acordado "NO INCURRIDO EN FALTA", y se harán las anotaciones correspondientes.

Artículo 121.- ANULACION SANCION.- Si la Empresa dictare cualquier sanción sin satisfacer el requisito del procedimiento establecido, la sanción deberá

reconsiderarse declarándola nula y se hará la anotación correspondiente, "NO EXISTIO MORIVO", incluyendo la anotación en el expediente personal del Piloto..

Del análisis de los Contratos Colectivos de Trabajo, antes comentados, se desprende que la investigación administrativa es un procedimiento interno establecido para averiguar los hechos atribuidos a un trabajador y así contar con los elementos de prueba para acreditar su responsabilidad y así estar en posibilidad de determinar si la falta cometida por el trabajador amerita la rescisión de su contrato individual de trabajo por encontrarse dentro de los supuestos previstos en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

Por otra parte, es importante distinguir entre el procedimiento de investigación administrativa que debe preceder a toda rescisión del contrato individual de trabajo sin responsabilidad para el patrón para aplicar medidas disciplinarias de carácter administrativo y económico, que si bien en el Contrato Colectivo de Trabajo de Petróleos Mexicanos, es igual, en el Contrato Colectivo de Trabajo del Instituto Mexicano del Seguro Social, es diferente, en virtud de que los citatorios al o los trabajadores involucrados y al Sindicato deben comunicarse con treintaseis horas de anticipación

conforme a lo dispuesto en la Cláusula 55 Bis; en el artículo 74 del Reglamento Interior de Trabajo, señala que la cita se hará por lo menos con tres días de anticipación a la fecha en que deba comparecer; además, el término para decretar la rescisión del contrato individual de trabajo es el de un mes, conforme a lo dispuesto en la fracción I del Artículo 517 de la Ley Federal del Trabajo, mientras que para disciplinar las faltas el artículo 90 del Reglamento Interior, establece un término de treinta días, precepto que contraviene lo establecido en el artículo 517 en comentario.

Como puede observarse, en todos y cada uno de los Contratos Colectivos de Trabajo objeto de estudio en este trabajo se establecen normas protectoras del trabajador frente a la preponderancia y supremacía del patrón, de ahí la necesidad por un lado y la obligación por otro, de notificar con cierta anticipación al trabajador del citatorio para que comparezca a la investigación administrativa a fin de manifestar lo que a su derecho convenga y aportar los elementos de prueba que considere pertinentes.

Asimismo, el derecho del trabajador reportado a comparecer a la investigación administrativa acompañado de asesores, es exclusivamente para aquél trabajador que incurrió en faltas leves que ameritan medidas disciplinarias, sin que éste sea aplicable a aquél trabajador que incurrió en alguna de las causales previstas en los artículos 47, 185, 186 de la Ley Federal del trabajo, o las causales especiales de rescisión previstas por ejemplo en el artículo 353-G en que incurren los Médicos Residentes en Periodo de Adiestramiento en una Especialidad, de tal manera que estos últimos trabajadores, no pueden alegar que es obligación del patrón llevar a cabo el procedimiento de investigación que se encuentra señalado en el Reglamento Interior de Trabajo, pues está claramente especificado en el mismo que es el cual seguirá la Comisión Nacional Mixta Disciplinaria o las Subcomisiones para sancionar las faltas cometidas por el trabajador, aplicando las medidas disciplinarias correspondientes con excepción de la rescisión del contrato individual de trabajo.

Por otra parte, es pertinente mencionar que la facultad de rescindir el contrato individual de trabajo por causas imputables al trabajador, corresponde al patrón, que en el caso de que éste sea

una persona física, será ésta quien puede despedir a sus trabajadores, pero tratándose de una persona moral, corresponderá a la persona que en el Acta Constitutiva de la Sociedad Mercantil, le dé el carácter de Representante Legal en quien se deleque la facultad para rescindir al trabajador, que en el caso específico de las empresas mencionadas, Petróleos Mexicanos e Instituto Mexicano del Seguro Social, es facultad exclusiva de su Director General, la cual ejecutan a través de la Subdirección Técnica Administrativa y la Subdirección General Administrativa, respectivamente.

En los incisos subsecuentes hablaremos de cada uno de los requisitos que debe cumplir la investigación administrativa para que la rescisión de contrato de trabajo que se determine no carezca de validez, así como de la forma en que se lleva a cabo una investigación administrativa a un trabajador sindicalizado o de base; transitorio, temporal, por obra determinada o sustituto; a un médico residente en periodo de adiestramiento en una especialidad y a un trabajador de confianza.

4. El reporte de faltas cometidas por el trabajador.

El reporte de las faltas o irregularidades que comete un trabajador, es el documento, ya sea acta informativa, escrito de queja, oficio o memorándum interno, mediante el cual se hace del conocimiento del patrón, los hechos atribuidos al trabajador o aquellos hechos que constituyen alguna desviación que en el momento de detectarlo no pueden ser atribuidos a algún trabajador en particular.

El reporte puede ser elaborado por cualquiera de las personas mencionadas en el artículo 11 de la Ley Federal del Trabajo, como los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, ya que son considerados como representantes del patrón y por lo tanto, al obligarse en sus relaciones con los trabajadores, al enterarse cualquiera de estos, de las faltas atribuidas a un o unos trabajadores, tienen la obligación de comunicarlo al área correspondiente a fin de que se inicie la investigación administrativa.

Es importante mencionar, que los reportes o informes formulados en los establecimientos o centros de trabajo, de ninguna manera sustituirán a la investigación administrativa, ya que aún cuando en algunos casos, de acuerdo al tipo de falta del

trabajador, se le haya dado intervención en un acta informativa levantada en el momento mismo en que ocurrieron los hechos, como el ser sorprendido durmiendo en su centro de trabajo y durante su jornada de trabajo; ser sorprendido ingiriendo bebidas embriagantes en el lugar del trabajo ya sea fuera o dentro de su jornada laboral; cuando el trabajador incurre en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra de alguno de sus compañeros, que alteren la disciplina del lugar del trabajo; esto de ninguna manera significa que el patrón deje de cumplir con su obligación de practicar la investigación administrativa pactada en el Contrato Colectivo de Trabajo.

El reporte o informe elaborado en el centro de trabajo, además de tener por objeto el hacer del conocimiento del área competente de los hechos atribuidos al trabajador reportado, para que se inicie la investigación administrativa, también es útil para saber a partir de que momento debe computarse el término de la prescripción a que se refiere la fracción I del artículo 517 de nuestra Ley Laboral.

Lo anterior significa que "cuando el patrón se ve obligado a practicar una investigación para

comprobar la causa del despido, es evidente que la prescripción comienza a correr a partir del momento en que concluida la investigación, queda comprobada la causal de despido, pero en el caso de que la causal sea tan obvia que no amerite investigación, el término de prescripción comienza a correr a partir del momento mismo en que se configura la causal de despido".(60)

Diferimos un poco de este criterio, pues indefectiblemente el patrón está obligado a practicar la investigación administrativa, aun cuando la falta o desviación cometida por el trabajador sea lo bastante obvia, que los hechos por sí solos acrediten la causal del despido, como en el caso de incurrir el trabajador en más de tres faltas de asistencia en un periodo de treinta días, sin permiso del patrón y sin justificación alguna, pues como ya se dijo, dicho procedimiento de investigación, da oportunidad al trabajador de comparecer ante el patrón para ser oído en su defensa y aportar los elementos de prueba que considere pertinentes para desvirtuar los hechos que se le atribuyen.

(60) RAMÍREZ FONSECA, Francisco. "EL DESPIDO. Comentarios y Jurisprudencia". 10o. Edición. Editorial PAC, S.A. DE C.V. México 1991. Pág. 181.

No obstante que existe criterio firme de la Cuarta Sala de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, que tiene el rango de Jurisprudencia, en el sentido de que si el patrón está obligado a practicar investigación administrativa, según las disposiciones reglamentarias o contractuales, para comprobar los hechos que se imputan al trabajador como constitutivos de causal de rescisión del contrato individual de trabajo, el término para la prescripción de la acción respectiva que corresponde al patrón, debe computarse a partir de la fecha en que concluye dicha investigación, se recomienda que el patrón ejercite la acción de rescisión del contrato individual de trabajo por causas imputables al trabajador, dentro del término de un mes contando a partir de la fecha en que tenga conocimiento de las faltas que constituyen la causal de despido, incluyendo dentro de dicho término, la práctica de la investigación y la notificación al trabajador del aviso rescisorio.

Asimismo, es importante que el patrón establezca con precisión en que fecha tiene conocimiento de las faltas cometidas por el trabajador, pues no basta que el reporte tenga una fecha determinada y del contenido del mismo se desprenda, que el patrón tuvo

conocimiento de los hechos en una fecha distinta por conducto de alguna de las personas que tienen el carácter de representantes del patrón en los términos del artículo 11 de la Ley Federal del Trabajo, como por ejemplo en los casos de un abandono del centro de trabajo, ya que éste pudo haber ocurrido el día viernes 14 de mayo de 1993 y, sin embargo, ser reportado por el jefe del establecimiento o centro de trabajo, al área administrativa, hasta el día 24 del mismo mes, no obstante que dicho jefe se enteró de los hechos en la misma fecha en que ocurrieron, por lo que de tal manera el término de un mes que le otorga la Ley al patrón para despedir al trabajador, empieza a correr a partir del día siguiente en que sucedieron los hechos, término que vence el día 14 de junio de 1993, y si éste fuera inhábil, al día siguiente hábil.

Ahora bien, en el caso de algún derechohabiente del Instituto Mexicano del Seguro Social, que habiendo recibido atención médica en una fecha determinada y como consecuencia de la misma, el paciente falleciera, o perdiera algún órgano o miembro de su cuerpo es hasta la fecha en que el familiar o el propio interesado presenta su escrito de queja en el

que hace del conocimiento del citado Instituto, que el paciente fue objeto de una deficiente atención médica, para que se inicie la investigación administrativa y por lo tanto el término de un mes, empieza a correr a partir del día siguiente al de la fecha en que el I.M.S.S. recibe el escrito de queja o a partir de la fecha en que determina o deslinda responsabilidad de algún trabajador en particular.

Otro caso que es interesante mencionar, es aquél cuando las desviaciones cometidas por algún o algunos trabajadores, son detectadas en alguna auditoría o supervisión, es decir que debido a la naturaleza de las faltas, el patrón jamás se hubiera enterado si no es por medio de una revisión exhaustiva del área correspondiente, que lleven a cabo especialistas en la materia de que se trate, por lo tanto puede prestarse a confusión las diversas fechas que pueden manejarse para efecto del término de la prescripción previsto en la fracción I del artículo 517 de nuestra Ley Laboral, pues por un lado se tiene el período que abarca la revisión o auditoría, por ejemplo que el período auditado fuera del mes de mayo de 1991 al mes de enero de 1992, pero que la auditoría se iniciara el 15 de febrero de 1993, con una duración de tres meses, por lo que concluye el 15 de mayo del mismo

año, fecha en la que el área de auditoría emite los resultados, donde se detectaron una serie de desviaciones, que hasta ese momento no se ha determinado a que trabajador son atribuibles, por lo tanto, derivado de los resultados de la multicitada auditoría, se inicia la investigación administrativa correspondiente, en la que se deben acreditar las causales del despido que ameriten los trabajadores responsables.

En este orden de ideas, en el caso en comentario, el patrón podría acogerse a la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, y considerar que el patrón tiene conocimiento de las irregularidades en que incurrió el trabajador, hasta la fecha en que concluye la investigación, pues puede acreditarse en juicio que hasta ese momento el patrón individualizó las faltas y que por lo tanto a partir del día siguiente a que concluyó la investigación administrativa, empieza a correr el término que tiene el patrón para despedir a sus trabajadores, aún más, podrá considerarse, que si el trabajador involucrado al comparecer a la citada investigación, en su declaración admitiera todas y cada una de las irregularidades que se le imputan, en

ese momento el patrón conoce fehacientemente la responsabilidad del trabajador.

Por todo lo antes expuesto, insistimos sobre la trascendencia del reporte o informe administrativo de las faltas atribuidas al trabajador que en un momento dado pueden constituir alguna de las causales de rescisión previstas en la Ley Federal del Trabajo, documento, que da origen a la investigación administrativa en sí, en donde se van a acreditar las mismas por el patrón.

5. El citatorio al trabajador reportado.

Al hablar del procedimiento de investigación administrativa estipulado en un Contrato Colectivo de Trabajo, el cual el patrón se obliga a llevar a cabo previamente a una rescisión del contrato individual de trabajo por causas imputables al trabajador, es de suma importancia recalcar, que el patrón se obliga a citar al trabajador o trabajadores involucrados y al sindicato, con cierta anticipación a la fecha en que debe comparecer a declarar sobre los hechos que le son atribuidos.

Sobre el particular, es pertinente señalar que una vez que el patrón tiene conocimiento de las faltas cometidas por el trabajador, da inicio a la

investigación administrativa, citando a aquellas personas a quienes les consten personalmente los hechos o que tengan algo que ver con las faltas reportadas, con el objeto de que comparezcan a declarar lo que sepan o les conste y así poder esclarecer la verdad histórica de los hechos.

Lo anterior significa que debe ser llamado a la investigación administrativa tanto a las personas que elaboraron el reporte o el acta informativa, afin de que ratifiquen los mismos y declaren lo que sea de su conocimiento; así como los testigos o las personas que hubiesen resultado afectados con la conducta del trabajador involucrado.

Respecto a las personas que intervienen en la investigación con el carácter de testigos o afectados, no existe disposición expresa de cuanta anticipación deben ser citados o si dicho citatorio debe ser por escrito y si del mismo debe marcarse copia al sindicato correspondiente y al trabajador involucrado, pues como puede observarse del contenido de las cláusulas relativas de los Contratos Colectivos de Trabajo de Petróleos Mexicanos y del Instituto Mexicano del Seguro Social, que en páginas anteriores se transcribieron para ejemplificar sobre el tema materia de este trabajo,

no se estableció nada sobre el particular, de tal manera que el patrón no está obligado a cumplir con los requisitos del citatorio que deben observarse cuando se trata del trabajador o trabajadores involucrados.

No obstante lo anterior, se suiere que el patrón cite a este tipo de comparecientes por escrito, destinando copia del mismo al sindicato, cuando se trate de trabajadores sindicalizados o de base, a fin de prevenir que el trabajador rescindido pueda hacer valer en juicio que la rescisión de su contrato de trabajo carece de validez, por no haberse marcado copia de los citatorios de los testigos, al sindicato, al considerar que en un momento dado tanto el sindicato como el propio trabajador involucrado deben intervenir en toda la investigación.

Ahora bien, por lo que hace al trabajador o trabajadores involucrados, en el Contrato Colectivo de Trabajo de que se trate, expresamente debe establecerse que éste debe ser citado a la investigación administrativa, por escrito y con un determinado número de días de anticipación a la fecha y hora en que debe comparecer.

En el caso de Petróleos Mexicanos, en su cláusula 24 señala que el patrón citará

invariablemente por escrito y con 24 horas de anticipación cuando menos, al sindicato y al o los trabajadores involucrados, para que concurran el día y hora que la administración les indique para tal efecto.

Por su parte el Instituto Mexicano del Seguro Social, en la cláusula 55 Bis del Contrato Colectivo de Trabajo en vigor, dispone que cuando un trabajador deba presentarse a una investigación, éste deberá ser citado con 36 horas de anticipación, para presentarse dentro de su jornada.

Asimismo, podemos observar que en el Contrato Colectivo de Trabajo celebrado por la Campaña Mexicana de Aviación, S.A. de C.V. y el Sindicato Nacional de Trabajadores de Aviación y Similares, vigente en el bienio de 1992-1994, y que rige las relaciones laborales entre la citada empresa y los trabajadores de tierra en la República Mexicana, establece el procedimiento a seguir para el caso de despido de trabajadores en la cláusula 117, que en su parte relativa al tema en comentario, es el citatorio al trabajador involucrado, disponen que la investigación administrativa se llevará a cabo en las fechas que hayan sido señaladas en los citatorios correspondientes.

Además, se prevé que debe existir constancia fehaciente de que la empresa cumplió con comunicar por escrito al trabajador, al Comité Ejecutivo del Sindicato o al Representante Seccional, el citatorio respectivo y de que el mismo fué recibido con una anticipación de tres días.

Por lo que se refiere al Contrato Colectivo de Trabajo que regula a los Pilotos al servicio de la empresa Compañía Mexicana de Aviación, S.A.de C.V., que en su artículo 120, estipula que si el o los Pilotos no aceptan la responsabilidad, se les citará a una investigación a la que deberán presentarse con un Representante Sindical, notificado a A.S.P.A. y a el o los Pilotos señalando el día, hora y lugar de la cita, y que la cita para dicha investigación será notificada invariablemente por escrito, cuando menos con tres días de anticipación.

Del análisis de las disposiciones contractuales de los Contratos Colectivos de Trabajo en comentario, se desprende que dentro de las obligaciones de la empresa, además de la de llevar a cabo la investigación administrativa correspondiente a fin de decretar la rescisión del contrato individual de trabajo por causas imputables al trabajador, el patrón está obligado a notificar al trabajador

involucrado y al Sindicato, el citatorio por escrito, cuando menos con una anticipación de 24, 36 o 72 horas, como respectivamente lo señala el Contrato de Petróleos Mexicanos, Instituto Mexicano del Seguro Social y Compañía Mexicana de Aviación, S.A. de C.V., pues el objetivo de que el citatorio se haga por escrito es el que exista constancia de que la empresa, en primer lugar, cumple con las disposiciones contractuales de llevar a cabo una investigación administrativa y en segundo lugar, por que es el medio a través del cual el trabajador involucrado y el Sindicato se enteran de que el patrón practicará una investigación administrativa de los hechos imputados a uno o más trabajadores en relación con su trabajo.

Ahora bien, la importancia de que se establezca la anticipación con la que se deben notificar los citatorios a los trabajadores involucrados y al Sindicato, responde a la necesidad de que éstos cuenten con el tiempo suficiente para preparar su defensa y las pruebas que van a aportar a la investigación, para desvirtuar los hechos que les son atribuidos o para justificar sus actuaciones que sean consideradas como causal de rescisión.

Como consecuencia de lo anterior el patrón debe cuidar el cumplimiento de dicha obligación, de lo contrario podría considerarse que el despido del trabajador decretado en esas condiciones, es injustificado y por lo tanto, de hacerlo valer en un juicio laboral la citada circunstancia, la Junta del conocimiento podría resolver en favor del trabajador.

Otro requisito que debe cumplir el citatorio al trabajador reportado, es el que debe contener en forma precisa y detallada de que se le acusa al trabajador, es decir señalar las circunstancias de modo, tiempo, lugar y personas, de los hechos que se le atribuyen, esto con el propósito de no dejarlo en estado de indefensión en la investigación y pueda preparar las pruebas correspondientes y por su parte, la Representación Sindical, se entere sobre los hechos que versará la misma.

Sobre el particular, enseguida, se transcribe una Tesis Jurisprudencial de la Suprema Corte de Justicia de la Nación:

INVESTIGACION, CITATORIO PARA. DEBE CONTENER CON PRECISION LAS CAUSAS Y MOTIVOS DE LA. TESIS: Al citarse a un trabajador para que justifique las inasistencias a sus labores de determinados días, deben precisarse en el aviso todos y cada uno de ellos, ya que si en el acta de la investigación se cambia uno de los días, esta situación coloca en estado de indefensión al trabajador, por lo que no podrá rescindirle justificadamente, lo que daría

motivo al trabajador para que justificara su inasistencia del día que se cambió en el acta de investigación, ante la Junta.

A.D.1732/86. Instituto Mexicano del Seguro Social. 18 de marzo de 1987. Ponente: Miguel Bonilla Solís.

Por lo anterior y a fin de evitar que en un momento dado el patrón pudiera cambiar el motivo de la investigación, es por eso que en el Contrato Colectivo de Trabajo, al respecto se pacta que en el citatorio al trabajador involucrado debe asentarse en forma pormenorizada y detallada los hechos atribuidos al reportado, sin embargo y para el caso de que durante la investigación administrativa, además de que se acreditaran las irregularidades en que incurrió el trabajador, se acreditaran otras más, que también constituyan una causal de rescisión, se sugiere que en el citatorio correspondiente se precise el motivo de la investigación, con las circunstancias de tiempo, modo y lugar y se agregue "y las demás que se acrediten en la investigación administrativa", ya que de otra manera limitaría al patrón a que si no se acreditaran los hechos atribuidos al trabajador y si se acreditaran otros hechos atribuibles al mismo reportado, no se le pudiera rescindir su contrato individual de trabajo.

En este caso, el trabajador y el Sindicato correspondiente no podrían alegar que se desvió el motivo de la investigación y que en consecuencia se le dejó en estado de indefensión respecto de los nuevos hechos surgidos, pues los mismos se van conociendo durante la investigación, ya sea con la declaración de los testigos o del propio reportado.

En resumen, podemos decir que el citatorio para que el trabajador o trabajadores involucrados comparezcan a la investigación administrativa correspondiente, debe cumplir con los siguientes requisitos:

- a) Que sea por escrito.
- b) Que la fecha y hora de la cita sean dentro de su jornada de trabajo, o dentro de un horario específico, excepto en los casos en que su jornada laboral sea de velada.
- c) Que se señale hora y día en que debe comparecer.
- d) Que se indique el lugar en que se va a practicar la investigación.
- e) Deben precisarse las faltas que se atribuyen al reportado, detallando las circunstancias de modo, tiempo y lugar.
- f) Que se marque copia del citatorio en comentario, al Sindicato, quedando constancia de la misma.

h) Que tanto la fecha del citatorio, la fecha en que deba comparecer el reportado y la fecha en que le sea notificado, se encuentren dentro del término previsto en la fracción I del artículo 517 de la Ley Federal del Trabajo.

Ahora bien, es importante señalar los diferentes supuestos que pueden presentarse respecto a la notificación del citatorio dirigido al trabajador reportado, uno de ellos sería que el trabajador es notificado personalmente y, sin embargo, se niega a recibir o firmar de recibido en la copia respectiva; que el trabajador se hubiera ausentado de su centro de trabajo o cambiado de domicilio que hagan imposible al patrón la notificación del citatorio; que el citatorio sea recibido por algún familiar del reportado o que sea dejado en el domicilio.

En cuanto al primer supuesto, en el que el trabajador se niega a recibir el citatorio, es importante que el patrón levante un acta circunstanciada, en la que conste la declaración de dos notificadores que hayan llevado a cabo la notificación del citatorio al reportado y que éste se haya negado a recibir, especificando las circunstancias de modo, tiempo y lugar, es decir, que precisen quien ^xfué el notificador que hizo entrega

del citatorio al interesado, que previamente se identificó al reportado, el día y hora en que se le notificó, el lugar, detallando sus características; así como los términos y palabras que utilizó el reportado al negarse a recibir el citatorio, más adelante se dará un ejemplo de como instrumentar el acta en comentario.

En los demás supuestos señalados, en los que no es notificado personalmente el reportado por diversas circunstancias ajenas al patrón y que salen de su control, al igual que en el caso anterior también es recomendable que se haga constar en un documento dichas circunstancias con las declaraciones de las personas encargadas de llevar a cabo la notificación, ello con el objeto de que exista constancia fehaciente de que el patrón cumplió con su obligación de notificar al reportado el citatorio respectivo y que dicha notificación se hizo con la anticipación requerida de acuerdo a lo pactado en el Contrato Colectivo de Trabajo de que se trate.

En el Capítulo siguiente hablaremos en forma detallada de la importancia del citatorio al reportado y del acta circunstanciada en comentario, como elementos de prueba con los que cuenta el patrón para acreditar que el despido del trabajador es

justificado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente.

Otro aspecto importante que no debemos omitir señalar es el relativo al caso de que estando debidamente notificados tanto el o los trabajadores involucrados y el Sindicato correspondiente, no comparecen uno u otro a la investigación administrativa, o ambos.

En tal situación el Contrato Colectivo de Trabajo de Petróleos Mexicanos, prevé expresamente en su cláusula 24, que si una vez citados, dejaren de concurrir tanto el representante del sindicato, como el o los trabajadores sindicalizados involucrados, o cualquiera de ellos, el patrón podrá proceder en la forma que lo estime conveniente, quedando el Sindicato en libertad de ejercer sus derechos en los términos que dispone el propio contrato y los trabajadores conforme a la Ley.

En el caso del Instituto Mexicano del Seguro Social, aún cuando en su Contrato Colectivo no se establece expresamente la situación en comentario y por lo tanto no prevé que es lo que procede en el caso, en la práctica y de acuerdo con el "Instructivo para la práctica y trámite de la Investigación Administrativa a que se refiere la Cláusula 55 del

Contrato Colectivo de Trabajo", la Institución levanta un acta administrativa de no comparecencia, debidamente circunstanciada cuando no comparecen ni el trabajador reportado ni el Sindicato; o cuando comparece el reportado y rinde su declaración sin que esté presente la Representación Sindical, se hace constar en la misma acta del reportado, que el Representante Sindical no compareció, no obstante estar debidamente citado.

Por su parte el Contrato Colectivo de Trabajo de Compañía Mexicana de Aviación, S.A. de C.V., dispone en su cláusula 117, que no se considerará como causa para suspender la investigación, el hecho de que el trabajador, el Comité Ejecutivo o el Representante Seccional no concurran a la cita, siempre y cuando la Empresa haya cumplido con los requisitos exigidos en dicha cláusula, agotándose el procedimiento, momento en el cual las partes se pondrán de acuerdo sobre el investigado y de no llegar a un arreglo podrán hacer uso de los derechos que les confiere la Ley Federal del Trabajo.

Igualmente en el Contrato Colectivo que regula las relaciones laborales entre la Compañía Mexicana de Aviación, S.A. de C.V. y los Pilotos, en su artículo 120, establece que si por no concurrir el

piloto o pilotos interesados o el Representante de A.S.P.A., por causa justificada, no fuere posible practicar la investigación en el día y hora fijados, se citará nuevamente, con dos días de anticipación y con los mismos requisitos y si en esta segunda ocasión no concurren el piloto o pilotos interesados o el representante de la Asociación, la Empresa levantará el acta correspondiente, cerrando la investigación y resolviendo lo conducente.

Continuando con el tema de este inciso, en la práctica se ha presentado un gran cuestionamiento, si bien en cada uno de los Contratos Colectivos de Trabajo en comentario, prevén el procedimiento de investigación administrativa como requisito previo para decretar la rescisión de contrato por causas imputables al trabajador, en la mayoría hablan del trabajador sindicalizado, es decir que se refieren a aquellos trabajadores afiliados al Sindicato correspondiente, omitiendo mencionar a los trabajadores de confianza.

Sobre este particular existen criterios divididos, pues por ejemplo, en los Contratos Colectivos de Trabajo de Petróleos Mexicanos vigente en el Bienio 1991-1993, así como en el Contrato de la empresa Compañía Mexicana de Aviación, S.A. de C.V.

del Bienio 1992-1994 para los trabajadores de tierra de la República Mexicana, en sus cláusulas 3 y 2 respectivamente, en su parte relativa expresan: "Las estipulaciones de este Contrato Colectivo no serán aplicables a los trabajadores de confianza. Por consiguiente tampoco le serán aplicables a los trabajadores sindicalizados durante todo el tiempo que ocupen un puesto de confianza" y "Se conviene expresamente que el presente Contrato Colectivo de Trabajo no es aplicable al personal de confianza".

Por su parte el Contrato Colectivo de Trabajo del Instituto Mexicano del Seguro Social vigente para el Bienio 1991-1993, no establece una cláusula donde excluya de la aplicación del mismo a los trabajadores de confianza, sino que por el contrario en la cláusula 4, que se refiere al ámbito de aplicación del Contrato, a la letra dice: "El presente Contrato regirá en cualquier lugar del sistema en que trabajadores contratados directamente por el Instituto desempeñen labores para el mismo, salvo las modalidades que con respecto a los trabajadores de confianza el mismo establece".

Por lo anterior, puede decirse que respecto de los trabajadores de confianza que prestan sus servicios a Petróleos Mexicanos y a la Compañía

Mexicana de Aviación, S.A. de C.V., por existir disposición expresa en sus respectivos Contratos Colectivos de Trabajo, el patrón no estaría obligado a practicar el procedimiento de investigación previamente al despido de un trabajador de confianza.

Por el contrario tratándose de los trabajadores de confianza o aquellos de base que son ascendidos a un puesto de confianza que prestan sus servicios al Instituto Mexicano del Seguro Social al serles aplicable el Contrato Colectivo de Trabajo, el patrón está obligado a practicar la investigación administrativa en la que se acrediten las causales de rescisión en que incurrió o que se le atribuyen.

En ese orden de ideas, surge la interrogante si el Instituto al practicar la investigación administrativa al trabajador de confianza involucrado, debe cumplir con el requisito de marcar copia del citatorio destinado al reportado al Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social.

Pues bien, tomando en consideración que el trabajador de confianza no es miembro del Sindicato y que los trabajadores de base o sindicalizados promovidos a puestos de confianza, quedan suspendidos en sus derechos sindicales, por lógica, el patrón no tiene porqué comunicar al Sindicato, cuando alguno de

estos trabajadores se encuentre sujeto a investigación administrativa por haber incurrido en alguna causal de rescisión en el desempeño de su trabajo como personal de confianza, pues de comunicárselo o darle intervención al Sindicato, sería tanto como darle injerencia en las decisiones que le corresponden única y exclusivamente al patrón, dada la naturaleza de las funciones que desempeña el trabajador de confianza y que por lo tanto es el patrón quien valora si el trabajador incurrió en motivos razonables de la pérdida de la confianza suficientes para rescindir su contrato de trabajo, aún cuando no se den alguna de las causales previstas en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

Ahora bien, enseguida se muestran los formatos de como pueden formularse los citatorios:

" México, Distrito Federal, a _____ .

Oficio Citatorio.-

Asunto: C I T A T O R I O .

C.

PARA EL DESAHOGO DE UNA DILIGENCIA, RUEGO A USTED
PRESENTARSE EN ESTE DEPARTAMENTO (GERENCIA) DE
INVESTIGACIONES, SITO EN _____, EL
DIA _____, A LAS _____ HRS., CON EL LICENCIADO
_____.

ATENTAMENTE

EL JEFE DE DEPARTAMENTO (GERENCIA) DE INVESTIGACIONES

RECIBI CITATORIO

C.C.P. EL SINDICATO "

" MEXICO, DISTRITO FEDERAL, A 24 DE MAYO DE 1993.

Oficio Citatorio

ASUNTO: C I T A T O R I O .

C.

Matricula:

Categoría:

Adscripción:

Horario:

P E S E N T E .

Domicilio

A EFECTO DE PRACTICAR LA INVESTIGACION A QUE SE
REFIERE LA CLAUSULA DEL CONTRATO COLECTIVO DE
TRABAJO EN VIGOR, EN LA QUE SERA USTED OIDO (A) EN SU
DEFENSA, DEBERA PRESENTARSE EN ESTE DEPARTAMENTO
(GERENCIA) DE INVESTIGACIONES, SITO EN
_____, EL DIA 27 DE MAYO DE 1993, A LAS
9:00 HRS. CON EL LICENCIADO _____.
EL MOTIVO DE LA INVESTIGACION OBEDECE ALAS
IRREGULARIDADES QUE SE LE ATRIBUYEN, CONSISTENTES EN

ASI COMO CUALQUIER OTRA U OTRAS QUE SE DERIVEN DE LA
INVESTIGACION.

ATENTAMENTE

RECIBI CITATORIO

c.c.p. EL SINDICATO.

" México, Distrito Federal, a 24 de mayo de 1993.

Oficio Citatorio.-

ASUNTO: C I T A T O R I O .

C.
MATRICULA:
CATEGORIA:
ADSCRIPCION:
DOMICILIO:
HORARIO:
P R E S E N T E .

A EFECTO DE PRACTICAR LA INVESTIGACION A QUE SE
REFIERE LA CLAUSULA _____ DEL CONTRATO COLECTIVO
DE TRABAJO EN VIGOR, EN LA QUE SERA OIDO (A) EN SU
DEFENSA, DEBERA PRESENTARSE EN ESTE DEPARTAMENTO
(GERENCIA) DE INVESTIGACIONES, SITO EN
_____, EL DIA 27 DE MAYO DE
1993, CON EL LIC. _____.

EL MOTIVO DE LA INVESTIGACION OBEDECE A SUS
INASISTENCIAS DE LOS DIAS 17, 18, 19 Y 20 DE MAYO DE
1993. _____

ASI COMO LA VALORACION DE LOS DOCUMENTOS QUE LLEGUE
USTED A PRESENTAR PARA JUSTIFICAR ALGUNA O ALGUNAS DE
SUS INASISTENCIAS.

ATENTAMENTE

EL JEFE

RECIBI CITATORIO

c.c.p. EL SINDICATO

Enseñada, se muestra un modelo del Acta Administrativa, instrumentada para acreditar que el patrón dió cumplimiento a las disposiciones contractuales relativas a los requisitos de citar a los trabajadores involucrados y al Sindicato correspondiente:

" En la Ciudad de México, Distrito Federal, siendo las ocho horas treinta minutos del día veintisiete de marzo de mil novecientos noventa y tres, ante los CC.Licenciados _____ y _____, del Departamento de Investigaciones de la Jefatura de Relaciones Laborales, comparecen los CC. _____ y _____, con categoría de notificadores, Matriculas _____ y _____, respectivamente, adscritos a la Jefatura de referencia, con objeto de manifestar el C. _____, lo siguiente: Que el día 26 de marzo del año en curso, siendo aproximadamente las 18:00, se trasladó en compañía del C. _____, al domicilio del C. (trabajador reportado), sito en _____, con el objeto de entregarle el citatorio número _____, de fecha 26 de marzo en curso, para que compareciera a esta Jefatura, el día 28 de marzo del presente año a las 10:00 horas, a justificar sus faltas de asistencia de los días 14, 15, 18 y 22 de marzo de 1993, las cuales fueron reportadas y ya estando en el domicilio mencionado, con las siguientes características, casa de dos pisos pintada de color blanco y reja negra, procedimos a tocar a la puerta, saliendo una persona de sexo masculino, quien se identificó con gafete del I.M.S.S. como el C. _____, quien es a quien está dirigido el citatorio en comentario, por lo que procedí a hacerle entrega del mismo, quien lo leyó y una vez enterado de su contenido, manifestó que no firmaba de recibido, habiéndose quedado con el original.

A continuación el C. (notificador), manifiesta que ratifica todo lo declarado por su compañero, por así haber sucedido los hechos y que le constan personalmente por haber acudido al domicilio del C. _____ (trabajador reportado), ubicado en _____

_____, a quien se le identificó con su credencial del Instituto, notificándole el citatorio Número _____, de fecha 26 de marzo del año en curso, el cual recibió y una vez que lo leyó, se negó a firmar de recibido en la copia correspondiente, quedándose con el original, que los hechos que acaba de declarar ocurrieron el día 26 de los corrientes, aproximadamente a las 18:00 horas. Que es todo lo que tiene que manifestar y previa ratificación de lo declarado firma al margen para constancia y al calce la Representación Legal de la Empresa. CONSTE-----
 -----"

6. El acta administrativa.

Al hablar del procedimiento de investigación, pactado en el Contrato Colectivo de Trabajo que regula las relaciones laborales entre la Empresa y sus trabajadores, mencionamos que uno de los elementos importantes es el acta administrativa.

Pues bien, el acta administrativa puede considerarse como el documento en el cual se hace constar textualmente la declaración tanto de las personas que en ella intervienen como reportantes o testigos, así como la del o de los trabajadores involucrados y de la propia Representación Sindical correspondiente.

Sobre el particular podemos encontrar que en el Contrato Colectivo de Trabajo del Instituto Mexicano del Seguro Social, en vigor, en su cláusula 1, específicamente al definir el concepto de Investigación, en su parte conducente establece que:

"Del resultado de toda averiguación se levantará acta para constancia, dando copia al interesado y al Sindicato".

También en el Contrato Colectivo de Trabajo de la Compañía Mexicana de Aviación, aplicable a los trabajadores de tierra de la República Mexicana, vigente, en su cláusula 117, inciso 2, señala: "Para los efectos de este inciso, se levantarán actas en las que se asentarán textualmente las declaraciones de todos los que participen en ella, proporcionándose copias de las mismas al Ejecutivo del Sindicato, al representante Seccional correspondiente y al trabajador. Estas actas se desarrollarán indistintamente en la siguiente forma:

a) Se dará lectura a las acusaciones, se establecerán los hechos que las funden y se oirán a las personas que las sostienen.

b) Se escuchará el punto de vista del acusado libremente.

c) Se oirán por separado a los testigos o apreciarán documentos o lugares.

d) Se formularán preguntas libremente por las partes en el uso de la palabra, siempre y cuando tengan relación exclusivamente con los hechos que se

investigan, sin que ninguna de las partes las pueda objetar.

e) Cada parte relatará los hechos apegados a la verdad.

f) Se cerrará el acta firmando las personas que hayan participado en ella.

De lo anterior se desprende, en primer lugar que en el procedimiento de investigación, por norma deben levantarse actas administrativas para constancia de todas y cada una de las declaraciones vertidas durante la investigación, por las personas que hayan participado ya sea como testigos, reportados y los trabajadores involucrados.

Otro aspecto importante, es la intervención de la Representación Sindical, la cual debe quedar plasmada en las actas de investigación, ya sea en forma de interrogatorio al compareciente o en esgrimir argumentos para la defensa del trabajador involucrado o para desvirtuar los hechos declarados por un testigo o el reportante.

Ahora bien, el acta administrativa debe iniciarse señalando día y hora en que se está levantando, el lugar en que se está llevando a cabo la diligencia, el nombre y cargo de los profesionales ante quienes comparecen las personas citadas a

declarar; así como el nombre completo, sus datos como trabajador y sus datos generales como son domicilio, estado civil, edad, toda esta información con el objeto de identificar plenamente al compareciente y la calidad con la que comparece, es decir, si es testigo, reportante, quejoso o trabajador o trabajadores involucrados.

Una vez asentados los datos anteriores, debe mencionarse el motivo de la investigación, es decir, precisar que si se deriva de un reporte por escrito, el número del oficio, la fecha, quien lo suscribe y con que categoría, así como en que consiste la acusación, los hechos en que se fundan y las personas que los sostienen, detallando las circunstancias de modo, tiempo y lugar, esto es con el propósito de que el compareciente se entere sobre que va a versar su declaración cuando se trate de un testigo o del reportante y para el caso del reportado, para que éste tenga conocimiento de la acusación y pueda declarar en su defensa, ello no obstante que en el citatorio correspondiente se expresó las causas que se le atribuyen.

Quando se trata de la declaración de los testigos o del reportante se les puede permitir que declaren libremente sobre los hechos motivo de la

investigación, o el representante de la Empresa puede formular interrogatorio el cual contestará el compareciente, ya sea con respuestas concretas o pormenorizadas detallando los hechos que le constan personalmente, así como la razón de su dicho.

Una vez concluida la declaración del testigo o del reportante, se concede el uso de la palabra al Representante del Sindicato, quien podrá preuntar libremente al compareciente, así como hacer sus apreciaciones respecto de los hechos materia de la investigación y formular sus conclusiones.

En el caso de que el trabajador involucrado se trate de un trabajador de confianza o de un trabajador sindicalizado que hubiera sido promovido a una plaza de confianza, no existe una disposición contractual que obligue al patrón a dar intervención en las actas de investigación al Sindicato.

Al terminar la intervención de la Representación del Sindicato, si el Representante del patrón quiere preguntar de nueva cuenta, puede hacerlo, sin que puedan ser objetadas las preguntas formuladas por las partes, concluyendo, se cierra el acta, firmando al margen el compareciente y la representación sindical y al calce la Representación del patrón.

Es importante mencionar, que cuando comparece el o los trabajadores involucrados, en forma individual, se sigue el mismo procedimiento, permitiendo que el reportado manifieste libremente lo que a su derecho corresponda y si fuera necesario el Representante del patrón procederá a formularle preguntas exclusivamente respecto de los hechos materia de la investigación, a las que el reportado contestará o podrá negarse a contestar, sin que ello pueda ser considerado como una desobediencia, debiendo estar acompañado por el Representante Sindical.

Ahora bien, en el caso de que comparezca el trabajador reportado, sin compañía del Representante Sindical, no obstante estar debidamente notificado de la fecha y hora de la comparecencia del reportado, se levantará el acta en la que conste la declaración del trabajador involucrado y se hará constar que la representación sindical no estuvo presente o que estando presente se abstiene de intervenir, de tal manera que quede constancia que el patrón dio cumplimiento a lo pactado en el Contrato Colectivo de Trabajo correspondiente, en cuanto a la intervención que debe tener el Sindicato en las investigaciones administrativas.

Para el caso de que el trabajador reportado, no compareciera en la fecha y hora en que fue citado, habiendo esperado un tiempo razonable, debe levantarse un acta de no comparecencia, donde se haga constar que no obstante estar debidamente citado con la anticipación señalada en el Contrato Colectivo de Trabajo, el reportado no comparece ni tampoco la Representación Sindical.

Otro aspecto importante, es que si el reportado en su comparecencia ofrece testigos o documentos para apoyar su dicho, los primeros deberán desahocarse, siempre y cuando el reportado señale en que lugar pueden ser localizados y que es lo que pretenden acreditar, así mismo debe quedar constancia en el acta cuales son los documentos que exhibe, señalando quien se los expidió, fecha y signante si se trata de originales y si son fotostáticas, en que lugar obra el original y la razón por la que está imposibilitado para presentarlo, de tal manera que el patrón al resolver lo procedente, valore tanto la declaración del reportado, así como de los testigos del patrón y los ofrecidos por el propio trabajador involucrado, del reportante, así como las documentales con las que cuenta el patrón y las exhibidas por el investigado.

Aún cuando en el Capítulo siguiente, se analizarán a la investigación y a las actas administrativas como elementos de prueba en un Juicio laboral, es pertinente transcribir algunas Tesis Jurisprudenciales relativas a las actas de investigación:

ACTAS ADMINISTRATIVAS. EN INVESTIGACION DE FALTAS DE LOS TRABAJADORES. DEBEN SER RATIFICADAS. Las actas administrativas levantadas por el trabajador, para que no den lugar a que se invaliden, deben de ser ratificadas por quienes las suscriben, para dar oportunidad a la contraparte de repreguntar a los firmantes del documento, con el objeto de que no se presente la correspondiente indefensión. Por lo tanto, cuando existe la ratificación del acta por parte de las personas que intervinieron en su formación y se da oportunidad a la contraparte para repreguntar a los firmantes del documento y no se desvirtúan, con las preguntas que se formulen, los hechos que se le imputan, la prueba alcanza pleno valor probatorio.

Séptima Época, Quinta Parte:
 Vol.78. Pág.13. A.D.1906/74. Laura Sainz Durán. Unanimidad de 4 votos.
 Vol.81. Pág.13. A.D.2995/75. IMSS. Unanimidad de 4 votos.
 Vol.81. Pág.13. A.D.5105/74. Rafael Cajigas Langner y Julián Vázquez González. 5 votos.
 Vol. 181-186. A.D.3270/82. Juana M. Amelia de Lira de Lara. 5 votos.
 Vol. 161-186. A.D.8921/83. Raúl Gudiño Lemus. 5 votos.

ACTAS ADMINISTRATIVAS. VALOR PROBATORIO DE LAS. Cuando las actas administrativas levantadas en dependencias burocráticas no son ratificadas en el juicio por los testigos de asistencia, pero si por las personas que relataron los hechos que tales actas consignan, las mismas constituyen probanzas que deben ser analizadas y valoradas por el juzgador.

Séptima Epoca, Quinta Parte:

Vols.157-162. Pág. 63. A.D. 4077/76. José Refugio Murillo Cueva. Unanimidad de 4 votos.

Vols.157-162. Pág. 9. A.D. 6525/81. Angel Garcia Crez. Unanimidad de 4 votos.

ACTAS ADMINISTRATIVAS. RATIFICACION EN JUICIO DE LAS DISCREPANCIAS INTRASCENDENTES. La discrepancia entre lo asentado en un acta administrativa con lo declarado en el juicio laboral por sus ratificantes, no resta credibilidad al dicho de éstos, si no se altera la esencia de los hechos contenidos en el acta, pues es explicable un cambio que no sea sustancial si transcurre algún tiempo entre una fecha y otra.

Séptima Epoca. Quinta Parte:

Vols. 121-126. Pág. 9. A.D.2697/77. IMSS. 5 votos.

Vols. 127-132. Pág.10. A.D.48/79. Secretario de Hacienda y Crédito Público. 5 votos.

Vols. 133-138. Pág. 9. A.D.6238/78. Mario Rubén Santillán Martínez. Unanimidad de 4 votos.

Vols. 151-156. Pág. 57. A.D.6567/78. Vicenta Jiménez Montero. Unanimidad de 4 votos.

Vols. 151-156. Pág. 14. A.D. 4813/81. Herculano Huerta Rocha. 5 votos.

De lo anterior se desprende, que el acta administrativa es elemento de prueba sumamente importante, con la que cuenta el patrón para acreditar el despido justificado del trabajador en un juicio laboral, de tal manera que las mismas deben estar instrumentadas, cumpliendo con todos y cada uno de los requisitos que establezca el procedimiento de investigación, cuya inobservancia puede ocasionar que en un momento dado el actor demande su reinstalación o indemnización, por considerar que el despido es injustificado, argumentando que el patrón no cumplió

con lo pactado en las cláusulas del Contrato Colectivo de Trabajo, relativas a la investigación.

Ahora bien, en el siguiente capítulo nos referiremos con más detenimiento a la investigación administrativa como elemento de prueba en el juicio laboral.

7. Intervención del Sindicato.

En primer lugar, es importante definir lo que es un Sindicato por lo tanto nos remitiremos a la definición contenida en el artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo, que dice: "Sindicato es la asociación de trabajadores o patronos, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses".

Refiriéndonos al Sindicato de trabajadores, sus finalidades, se constituyen en una verdadera necesidad, pues estos últimos requieren conocer sus derechos y obligaciones, para poder obtener un mejoramiento en sus condiciones generales de trabajo y evitar que los patronos lesionen sus derechos.

Los Sindicatos de Trabajadores legalmente constituidos en los términos de la Ley Federal del Trabajo, con derecho a la titularidad de un Contrato Colectivo de Trabajo, que celebra con el patrón en

representación de sus trabajadores afiliados, es innegable el interés en lograr las mejores condiciones de trabajo y la protección de los derechos de los trabajadores como lo es la estabilidad en el empleo.

Por lo anterior y atendiendo a las finalidades del Sindicato, éste pacta en el Contrato Colectivo respectivo, en favor de sus afiliados que ninguna rescisión de contrato que no haya sido precedida de investigación tendrá validez, en consecuencia, que dicho procedimiento se efectuará por el patrón invariablemente con citación previa e intervención del Sindicato.

Este derecho del trabajador a estar asistido por el Sindicato en el procedimiento de investigación, se constituye en una obligación del patrón, que permite al trabajador involucrado estructurar su defensa respecto de los hechos que le son atribuidos, haciendo valer sus derechos, que en un momento dado no podría hacerlo solo por desconocimiento que propiciarían el abuso del patrón.

La intervención del Sindicato o Representante Sindical, en el procedimiento de investigación que se practique a algún trabajador, está pactada precisamente para defensa de los derechos de sus

miembros que se ven involucrados en hechos que pueden constituir alguna de las causales de rescisión previstas en la Ley Federal del Trabajo, sin embargo en la práctica observamos, que dicha intervención solo se erige como un requisito de forma, es decir, que basta que en el acta de investigación tanto del trabajador o trabajadores involucrados, así como en la de los testigos y de los propios reportantes, se haga constar que se encuentra presente el Sindicato o Representante Sindical, si hace uso de la palabra o se abstiene de intervenir.

Sobre el particular es importante mencionar, que algunas Juntas de Conciliación y Arbitraje, han dictado laudos condenatorios, al considerar como injustificado un despido, cuando se acredita en juicio que el patrón no dió cumplimiento a lo pactado en el Contrato Colectivo de Trabajo, por no existir constancia de que se haya dado intervención al Sindicato en el procedimiento de investigación, criterios que han sido ratificados por Los Tribunales Colegiados en Materia de Trabajo, sin que a la fecha se haya dictado alguna Tesis Jurisprudencial o Jurisprudencia al respecto.

Por otra parte, ha sido materia de discusión si la intervención del Sindicato en el procedimiento de

investigación, tiene que ser única y exclusivamente respecto de la comparecencia del trabajador investigado, o si debe intervenir en todas y cada una de las diligencias que el patrón tenga que llevar a cabo para el esclarecimiento de la verdad.

Al respecto, puede decirse que en estricto apego a lo dispuesto en el Contrato Colectivo de Trabajo respectivo, el Sindicato podrá intervenir únicamente en la comparecencia del reportado, sin la obligación expresa para el patrón para darle intervención en todas y cada una de las actas que se levanten, pues como sucede en el caso específico del Instituto Mexicano del Seguro Social, en la Cláusula 1, en la definición de Investigación, claramente señala que ésta es el procedimiento de averiguación de uno o varios hechos imputados a uno o más trabajadores, que se efectuará por el Instituto invariablemente con citación previa e intervención del Sindicato y del interesado o interesados, refiriéndose al o los trabajadores involucrados exclusivamente.

En la misma cláusula, solo señala que de las actas de investigación que se levanten para constancia, deberá dársele una copia al interesado y al Sindicato.

Por el contrario, podemos observar que en los Contratos Colectivos de Trabajo de Petr6leos Mexicanos, de la Compa1ia Mexicana de Aviacion, S.A.de C.V. para el personal de tierra, en sus clausulas 24 y 117 respectivamente, hablan gen6ricamente de la intervenci6n del Sindicato y del trabajador involucrado en la investigaci6n la cual se llevar6 a cabo en presencia de 6stos, con el objeto de aportar pruebas para su defensa, lo que en un momento dado se interpreta que tanto el reportado como el Sindicato deben estar presentes en todas las diligencias.

Derivado de lo anterior, se puede decir que con el prop6sito de prever que la parte actora haga valer que el patr6n incumplió con lo pactado al no dar intervenci6n al Sindicato en todas las actas de investigaci6n, es conveniente que cuando se trate de un trabajador sindicalizado se le d6 intervenci6n al Sindicato, a1n en el caso de trabajadores de base promovidos a plaza de confianza, en virtud de que los hechos investigados puedan constituir una causal que amerite la rescisi6n de su contrato de trabajo y no 6nicamente su reincorporaci6n a su puesto de base.

Ahora bien, por lo que se refiere a los trabajadores de confianza sujetos a investigaci6n

administrativa, hasta donde les es aplicable lo pactado en el Contrato Colectivo de Trabajo; en el caso de Petróleos Mexicanos y Compañía Mexicana de Aviación, S.A. de C.V., existen cláusulas expresas que establecen que las disposiciones de sus respectivos Contratos Colectivos de Trabajo, no le son aplicables a los trabajadores de confianza; sin embargo, en el caso del Instituto Mexicano del Seguro Social, que hacen extensiva la aplicación del Contrato a los trabajadores de confianza, en la práctica no se da intervención al Sindicato en las investigaciones en que uno de estos trabajadores esté involucrado, en primer lugar por que si el Instituto cita previamente al Sindicato para que intervenga, éste con justificadas razones puede abstenerse, ya que el trabajador de confianza no cubre una cuota sindical que le dé derechos sindicales.

En segundo lugar, si el Sindicato no permite la intervención del patrón en sus aspectos internos, no existiría justificación alguna ni fundamento legal, para que el patrón permita que el Sindicato interviniera en una investigación en la que se van a acreditar las causas razonables y suficientes de pérdida de la confianza, que le atañen única y exclusivamente al patrón.

Por otra parte, atendiendo a la naturaleza de las funciones del trabajador de confianza, que son de dirección, inspección, vigilancia, supervisión y fiscalización, cuyo incumplimiento lleva al patrón a perder la confianza en él depositada, de ninguna manera afecta los derechos de los miembros del Sindicato y mucho menos puede considerarse que pierde alguna de las plazas de base de las que es Titular, pues el puesto y categoría que desempeña el trabajador de confianza es creada o suprimida por el patrón de acuerdo a sus propias necesidades.

No obstante lo anterior, la Junta Especial Número 9 de la Federal de Conciliación y Arbitraje, en alguno de estos casos en que el Instituto no dio intervención al Sindicato en la investigación administrativa practicada a un trabajador de confianza, hecho valer por la parte actora en juicio, dicha Autoridad ha resuelto condenar al Instituto demandado, por considerar injustificado el despido, por no haber intervenido el Sindicato en la investigación, sin embargo en el juicio de amparo promovido en contra del laudo dictado en ese sentido, los Tribunales Colegiados del Primer Circuito en Materia de Trabajo, han resuelto favorablemente concediendo el amparo al Instituto quejoso.

8. Plazo para practicar la investigación administrativa.

En el Capítulo anterior nos referimos a la prescripción de la acción del patrón para despedir a sus trabajadores, contemplada en la fracción I del artículo 517 de la Ley Federal del Trabajo, sin embargo, es importante señalar el plazo en que debe llevarse a cabo la investigación administrativa.

En primer lugar, es pertinente distinguir entre el plazo para practicar una investigación administrativa; el término con el que cuenta el patrón para despedir al trabajador y la prescripción de la acción, a fin de evitar confusiones.

En los términos del precepto invocado, el patrón cuenta con el plazo de un mes para ejercitar la acción de despido, mes que se computa precisamente por un mes de calendario, el cual empieza a correr a partir del día siguiente a la fecha en que se tenga conocimiento de la causa de la separación o de la falta por lo que para la misma fecha del mes siguiente vence el término para despedir al trabajador, concluido el cual se extingue la acción del patrón para despedir al reportado por prescripción.

Ahora bien, en cuanto al plazo para practicar la investigación administrativa, en el caso del Contrato Colectivo de Trabajo de Petróleos Mexicanos, expresamente establece en su cláusula 24 que para la práctica de la investigación y la notificación de la sanción que resulte, el patrón contará con el término de un mes, conforme a lo dispuesto por el artículo S17 fracción I antes citado, contado a partir de la fecha en que los representantes patronales, tengan conocimiento de la falta, lo que significa que el patrón cuenta con un mes para llevar a cabo la investigación y dentro del mismo plazo debe comunicar al trabajador involucrado la sanción correspondiente.

Lo anterior quiere decir que el patrón debe concluir la investigación antes de que se venza el término de un mes, para que dentro del mismo se le notifique al reportado la sanción, que en un momento dado puede ser la rescisión de su contrato individual de trabajo.

En el caso de la Compañía Mexicana de Aviación, S.A. de C.V., en el Contrato Colectivo de Trabajo para los trabajadores de tierra, en la cláusula 117 estipula que la investigación deberá practicarse en un término de dos días y dentro de un horario de 8:00 a 20:00, en el entendido de que la investigación no

necesariamente se llevará a cabo en una misma fecha sino en aquellas que hayan sido señaladas en los citatorios respectivos, la duración de la investigación no incluye los días de anticipación con que debe citarse al trabajador, al Comité Ejecutivo o al Representante Sindical.

Con el plazo establecido para la investigación, el patrón se ve precisado a practicarla en corto tiempo, evitando así cualquier probabilidad de que se prescriba su acción para sancionar al trabajador involucrado.

En el Contrato Colectivo de la misma Empresa, que rige sus relaciones laborales con los Pilotos, en su artículo 120, último párrafo, prevé que la investigación debe terminarse dentro de un plazo de diez días y dentro del mismo término debe notificarse la sanción correspondiente, por escrito al interesado, de no hacerlo la empresa, se tiene por acordado "NO INCURRIDO EN FALTA".

Por lo que se refiere al Contrato Colectivo de Trabajo del Instituto Mexicano del Seguro Social, no establece expresamente el plazo en el que el Instituto debe llevar a cabo el procedimiento de investigación, sin embargo en atención al término de un mes que la Ley laboral concede al patrón para

ejercitar la acción de despido, en el caso de faltas cometidas por el trabajador que por su propia naturaleza se conozcan en la misma fecha, la investigación respectiva se debe llevar a cabo dentro del término de un mes, que es el previsto en la Ley Federal del Trabajo para sancionar al trabajador, debiéndose notificar al interesado dentro del citado plazo la resolución respectiva.

No obstante lo anterior, como lo mencionamos en el capítulo anterior, existen criterios Jurisprudenciales respecto a que el término de un mes, empieza a correr a partir del día siguiente a la fecha en que concluye la investigación.

A fin de que el patrón pueda ejercitar su acción de despido, lo más conveniente es que la investigación administrativa, así como la resolución que determine aplicar una sanción al involucrado y la notificación de la misma al interesado, todo ello debe llevarlo a cabo dentro del mismo término de un mes que establece la fracción I del artículo 517 de la Ley de la Materia.

A continuación se transcriben algunas Tesis Jurisprudenciales relativas al tema en comentario:

INVESTIGACION PREVIA AL DESPIDO. CUANDO DEBE INICIARSE LA. Si el patrón tiene información de un hecho del que pudiera derivarse una responsabilidad

para el trabajador y para cuya certidumbre fuera necesaria una investigación, ésta deberá iniciarse dentro del primer mes que la Ley concede para la decisión rescisoria a fin de terminarla con la oportunidad que corresponda.

A.D.6623/83. Banco de Crédito Rural del Occidente, S.A. 10. de octubre de 1984. Unanimidad de 4 votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo. Secretario: María del Refugio Covarrubias de Martín del Campo.

PRESCRIPCIÓN. NO CORRE CUANDO LAS IRREGULARIDADES ATRIBUIDAS A UN TRABAJADOR SUBSISTEN DESPUES DE PRACTICADA UN INVESTIGACION. TESIS. Cuando a un trabajador, por una investigación que se le practicó, se le atribuyen diversas irregularidades en el cumplimiento de sus funciones, irregularidades que subsistieron al momento de practicarse una diversa investigación, la prescripción no corre, en los términos del artículo 517 de la Ley Federal del Trabajo, desde que se practica la primera de las investigaciones citadas, porque las omisiones que se atribuyen en cumplimiento de sus obligaciones, subsistieron y se actualizaron nuevamente al momento del levantamiento de las actas correspondientes a la segunda investigación.

A.D.4745/86. Instituto Mexicano del Seguro Social. 6 de abril de 1987. Ponente: José Martínez Delgado. Secretario: Eufemio Zamudio Alemán.

PRESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN PARA RESCINDIR. CUANDO NO SE INTERRUMPE POR ACTAS ADMINISTRATIVAS. Las actas administrativas no suspenden la prescripción de la acción para rescindir cuando no existe motivo para levantarlas.

A.D.1328/82. Roberto Gómez Theruel. 5 de marzo de 1984. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo. Secretario: Héctor Santacruz Fernández.

Por todo lo antes expuesto, es recomendable que el patrón que está obligado a practicar el procedimiento de investigación previamente a toda

rescisión de contrato de trabajo por causas imputables al trabajador, dicho procedimiento lo lleve a cabo en breve lapso a fin de que pueda contar con el tiempo suficiente para localizar al trabajador involucrado y notificarle el aviso rescisorio, sin que se corra el riesgo de agotar el término de un mes a que se refiere la fracción I del artículo 517 multicitado.

9. Determinación del patrón.

Al concluir la investigación administrativa, el patrón debe valorar las declaraciones de los testigos que en ella intervinieron, del reportante, así como analizar las pruebas documentales aportadas a la investigación, tanto por el reportante como por el propio trabajador involucrado o el Sindicato, además de la declaración del reportado.

Una vez que el patrón valoró los resultados de la investigación administrativa, está facultado para determinar si procede aplicar alguna sanción al trabajador involucrado o archivar el asunto por no haberse acreditado los hechos imputados al reportado.

En este orden de ideas, cada uno de los Contratos Colectivos de Trabajo que se han comentado en este trabajo, señalan las medidas disciplinarias a

que un trabajador se hace acreedor de incurrir en alguna falta, hasta la rescisión del contrato individual de trabajo sin responsabilidad para el patrón, considerada ésta como la sanción más severa.

Comenzaremos por referirnos a la determinación del patrón de rescindir el contrato de trabajo del reportado, sanción que procede cuando de la investigación administrativa practicada en forma y términos pactados en el Contrato Colectivo correspondiente, resulta que la falta cometida por el trabajador se encuadra en alguna de las causas previstas en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo las cuales se encuentren debidamente acreditadas.

Sobre este particular, Petróleos Mexicanos y el Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana, pactaron en su Contrato, que cuando alguno de sus trabajadores sindicalizados amerite la rescisión de su contrato, patrón y sindicato, por conducto de sus representantes generales, podrán convenir en fijar una sanción por la que el patrón conmute la separación del trabajador afectado y si la rescisión quedare firme, el patrón se obliga a liquidar al trabajador de planta sindicalizado, la antigüedad generada.

Asimismo, la Compañía Mexicana de Aviación, S.A. de C.V. y el Sindicato Nacional de Trabajadores de Aviación y Similares, al respecto convinieron que agotado el procedimiento de investigación, las partes intentarían llegar a un acuerdo sobre el investigado y de no llegarse a una solución las partes podrían hacer uso de los derechos que les confiere la ley, es decir, el patrón a rescindir el contrato individual de trabajo por causas imputables al trabajador y éste a demandar su reinstalación o la indemnización.

En el mismo sentido encontramos que el Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre la misma empresa y A.S.P.A., expresamente se pacta la posibilidad de permutar la rescisión de contrato en su artículo 123, ya que señala que cuando proceda la rescisión, la Empresa podrá si lo estima conveniente y a solicitud del interesado por conducto de A.S.P.A., conmutar el despido por cambio de categoría durante el tiempo que las partes convengan, no mayor de tres meses, sin afectación de otros derechos.

Por el contrario, en el Contrato Colectivo de Trabajo del Instituto Mexicano del Seguro Social, no prevé la posibilidad de permutar la rescisión por cualquier otra sanción, sin embargo, en la práctica, el

Instituto además de valorar las pruebas que acreditan las causales de rescisión en que incurrió el trabajador, toma en consideración los antecedentes y comportamiento laboral del reportado, para que en un momento dado de no tratarse de una falta grave determine aplicar sanciones de carácter administrativo o económico, que pueden ser una amonestación, un severo extrañamiento o notas de demérito que representan días de aguinaldo que se descuentan al recibirlo.

Tratándose de los trabajadores contratados para sustituciones, cuyo periodos son por ocho o por quince días, pues se contratan para cubrir incapacidades cortas, vacaciones o permisos breves, si durante el lapso de su contratación incurren en alguna de las causales previstas en el artículo 47 de la Ley laboral, no se decreta la rescisión de su contrato de trabajo, sino que al término de su contrato se le da de baja en los Registros de Bolsa de Trabajo con la instrucción de que no vuelva a ser contratado.

Estas determinaciones han generado un sinnúmero de problemas pues en el caso de que éste tipo de trabajadores que es dado de baja de los registros de bolsa de trabajo, reclame su reinstalación o el pago

de la indemnización correspondiente por despido injustificado, al no haber existido una rescisión de contrato de trabajo aún cuando si se hubiese practicado la investigación administrativa correspondiente, el patrón no tiene elementos para acreditar en juicio que dio cumplimiento a lo ordenado en los últimos párrafos del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, luego entonces el patrón demandado procede a negar el despido y a ofrecer el trabajo en los mismos términos y condiciones con las que venía laborando el actor, de tal manera que al ofrecer el trabajo de buena fé, se revierte la carga de la prueba al demandante a quien le corresponderá acreditar el despido.

Otros aspectos importantes que el patrón debe tomar en consideración es la antigüedad que el trabajador involucrado tenga al servicio de la empresa, tan es así que las partes en un Contrato Colectivo de Trabajo establecen el beneficio de la limitación de la rescisión a aquellos trabajadores cuya relación de trabajo haya durado más de cierta antigüedad, la cual varía en cada uno de los Contratos comentados en este trabajo.

La regla general de la limitación a la rescisión en razón de la antigüedad del trabajador, la

encontramos prevista en el artículo 161 de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra dice:

"Cuando la relación de trabajo haya tenido una duración de más de veinte años, el patrón solo podrá rescindirla por alguna de las causas señaladas en el artículo 47, que sea particularmente grave o que haga imposible su continuación, pero se le impondrá al trabajador la corrección disciplinaria que corresponda, respetando los derechos que deriven de su antigüedad.

La repetición de la falta o la comisión de otra u otras, que constituyan una causa legal de rescisión, deja sin efecto la disposición anterior".

Sobre el particular, en el Contrato Colectivo de Trabajo de la Empresa Campaña Mexicana de Aviación, S.A. de C.V. celebrado con A.S.P.A., en su artículo 125, concede esa limitación a la rescisión con menos años de antigüedad, pues dispone que después de 10 (diez) años de servicio reconocidos contractualmente, solo habrá despido definitivo por causas infamantes, delitos o faltas de tal manera graves, que hagan insostenible la relación contractual. Estas consideraciones derivan del propósito de sancionar, sin lesionar los derechos de jubilación y/o antigüedad, y las demás que las Leyes y el Contrato Colectivo establecen.

Esta misma limitación a la rescisión la encontramos en la Cláusula 43 del Contrato Colectivo de Trabajo del I.M.S.S., la cual además de otorgarse

en función de la antigüedad, también se concede a aquellos trabajadores con permiso sindical o que gocen de licencia por comisión sindical, pues textualmente señala:

"Todos los trabajadores con permisos sindicales permanentes en los términos de la Cláusula anterior, y aquellos que gocen de licencias temporales para comisiones sindicales, así como los que ocupen cualquier puesto de representación sindical de los precisados en la cláusula 5, no estarán sujetos a rescisión de contrato, durante el tiempo que duren en su cargo o comisión.

Cuando la relación de trabajo haya tenido una duración de más de quince años, el Instituto solo podrá rescindirla por alguna de las causas señaladas en la Ley Federal del Trabajo que sea particularmente grave o que haga imposible su continuación; pero se le impondrán al trabajador las medidas disciplinarias que correspondan, respetando los derechos que deriven de su antigüedad. La repetición de la falta, o la comisión de otra u otras, que constiuyan una causa legal de rescisión, deja sin efecto la limitación anteriormente expuesta"

Es pertinente mencionar que para la aplicación del beneficio de la limitación a la rescisión de contrato de trabajo cuando el trabajador tenga más de quince años de antigüedad, surge una interrogante, si tienen derecho a este beneficio aquél trabajador que comete la irregularidad o la falta unos días antes de cumplir los quince años de antigüedad o necesariamente tiene que ocurrir cuando tenga más de quince años, sobre el particular se ha asumido el criterio de que en la fecha en que se vaya ha

resolver por parte del patrón que existen elementos para rescindir el contrato del trabajador involucrado, si en ese momento tiene más de quince años de antigüedad, se hace acreedor a que se aplique en su beneficio la limitación a la rescisión, siempre y cuando la falta no sea particularmente grave o que haga imposible la continuación de la relación de trabajo.

La modalidad introducida en el artículo 16) de nuestra Ley laboral, antes transcrito, de que la rescisión de contrato de trabajadores con una antigüedad mayor a 20 años por alguna de las causas previstas en el artículo 47, que sean particularmente graves, calificación de gravedad que determina el patrón pero que queda a criterio de la Autoridad Jurisdiccional, con base en las pruebas aportadas por el patrón. (62)

Respecto a la limitación a la rescisión de contrato en función de su antigüedad, se han emitido Tesis Jurisprudenciales, de las cuales se transcriben a continuación las siguientes:

(62) CLEMENTE BELTRAN, Juan B. Op. Cit. Pág.198.

RESCISION DE LA RELACION DE TRABAJO CON ANTIGUEDAD DE VEINTE AÑOS. APLICACION DEL ARTICULO 161 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. El artículo 161 de la Ley Federal del Trabajo consigna una disposición que tiende a proteger los derechos de los trabajadores cuando estos alcancen una antigüedad de 20 años o más al servicio del patrón, que consiste en que el contrato de trabajo no pueda ser rescindido válidamente, aún en el caso de que el trabajador incurra en alguna de las hipótesis señaladas en las diversas fracciones del artículo 47 de la propia Ley, a menos que la falta cometida sea particularmente grave o que haga imposible la continuación de la relación de trabajo. Si esto último no sucede, el patrón solo podrá aplicar la medida disciplinaria a que esté autorizado de conformidad con los instrumentos legales respectivos.

Tesis de Jurisprudencia. Apéndice 1917-1985. Quinta Parte, Cuarta Sala. Pág. 229.

CLAUSULA 43 DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO. CUANDO POR CONFESION DEL ACTOR, SE ACREDITA QUE SE HA PRESENTADO VARIAS VECES A SU TRABAJO EN ESTADO DE EBRIEDAD NO PROCEDE ACOGERSE A LOS BENEFICIOS DE LA. TESIS. Si un trabajador admite que con anterioridad fué reportado en su centro de trabajo por encontrarse en estado de ebriedad, independientemente de que cause o no daños materiales al patrón, es evidente que ninguna aplicación tiene la cláusula 43 del Contrato Colectivo de Trabajo.

A.D.1224/81. Instituto Mexicano del Seguro Social. 16 de Junio de 1981. Ponente: Alfonso López Aparicio. Secretario: Arturo Carrete Herrera.

CAPITULO V

LA INVESTIGACION ADMINISTRATIVA COMO MEDIO DE PRUEBA EN EL JUICIO LABORAL

1. La investigación administrativa como parte de la litis.

Antes de entrar al tema materia de este inciso, es pertinente mencionar los principios del proceso laboral, establecidos en las reformas procesales de 1980, que se encuentran principalmente en el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo, ya que expresa que el proceso del derecho del trabajo será público, gratuito, inmediato, predominantemente oral y se iniciará a instancia de parte.

El proceso laboral es público, en virtud de que las audiencias y el procedimiento en general es público, es decir que el procedimiento puede ser presenciado por cualquier persona a excepción de aquellas audiencias o diligencias que requieran ser llevadas a puerta cerrada.

Es gratuito, por que todas y cada una de las actuaciones laborales no tienen costo alguno, aún en el caso del trabajador que no cuente con recursos económicos para designar un perito para el desahogo de una prueba pericial a su cargo, la Junta nombrará

al que le corresponda al trabajador, cuando éste lo solicite por no estar en posibilidad de pagar sus honorarios.

El principio de inmediatez se refiere a que las Juntas de Conciliación y Arbitraje, deben procurar continuidad en cada una de la etapas del proceso, a fin de que al dictarse el laudo correspondiente, esto sea a verdad sabida y a buena fe guardada, y apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de las pruebas, como lo establece la Ley Federal del Trabajo en su artículo 841.

El proceso laboral es predominantemente oral, por que en las Audiencias prevalece la palabra hablada, independientemente de que las comparecencias suelen ser exhibiendo en el acto los escritos correspondientes; la presencia física de las partes es indispensable en las audiencias, ya sea personalmente o a través de sus representantes en los términos de artículo 692 de la Ley de la Materia. La oralidad implica fluidez y contribuye a la economía en el procedimiento, ya que las partes tienen que fundar su réplica y dúplica, así como sus objeciones sobre las pruebas ofrecidas por su contraparte.

El proceso se inicia a instancia de parte, es decir que la actividad jurisdiccional se pone en marcha a petición de parte interesada sin que la Autoridad pueda actuar por su propia iniciativa.

El mismo artículo 685, dispone que las Juntas tendrán la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso.

Lo anterior significa que, el proceso laboral eliminará la mayoría de audiencias incidentales, pudiendo resolverse en la audiencia principal los incidentes planteados por las partes durante la sustanciación del juicio; así como lo breve del proceso ordinario, pues se divide en dos Audiencias: la primera que consta de tres Etapas: Conciliación; Demanda y Excepciones y Ofrecimientos y Admisión de Pruebas y la Audiencia de Desahogo de Pruebas, la que al concluir, las partes formulan alegatos y previa certificación del Secretario de que no quedan pruebas pendientes de desahogar, declara cerrada la instrucción y dentro de los diez días siguientes se formulará el proyecto de resolución en forma de laudo.

Por concentración se entiende la posibilidad de acumular los juicios promovidos por un mismo actor

contra el mismo demandado en los que reclamen las mismas prestaciones; cuando sean las mismas partes, aunque las prestaciones sean distintas, pero derivadas de una misma relación de trabajo; cuando se trate de juicios promovidos por diversos actores contra el mismo demandado, si el conflicto tuvo su origen en el mismo hecho derivado de la misma relación de trabajo; en aquellos casos en que las prestaciones reclamadas puedan originar resoluciones contradictorias.

El proceso laboral es sencillo, en virtud de que evita formulismos en su sustanciación, ya que basta que el actor y el demandado señalen sus puntos petitorios, sin que se requiera que señalen las disposiciones legales en que los funden.

Ahora bien, ya mencionamos que en el proceso laboral, la primera Audiencia se divide en tres Etapas: la de Conciliación; la de Demanda y Excepciones y la de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas.

Como lo prevé el artículo 876 de la Ley Federal del Trabajo, la Etapa Conciliatoria se desarrolla con la comparecencia de las partes en forma personal en la Junta, sin abogados patronos, asesores o apoderados; la Junta intervendrá para la celebración

de pláticas entre las partes y exhortará a las mismas para que procuren llegar a un arreglo conciliatorio; si las partes llegan a un arreglo se dará por terminado el conflicto y el convenio aprobado por la Junta, producirá todos los efectos inherentes a un laudo.

En caso contrario, las partes pueden solicitar a la Junta se suspenda la Audiencia con objeto de conciliarse, y la Junta, por una sola vez, la suspenderá y fijará su reanudación dentro de los ocho días siguientes, quedando notificadas las partes de la nueva fecha con los apercibimientos de la ley.

Si en la audiencia, las partes no llegan a un acuerdo, se les tendrá por inconformes y la Junta acordará pasar a la etapa de demanda y excepciones; de no concurrir las partes a la etapa conciliatoria, se les tendrá por inconformes con todo arreglo y deberán presentarse personalmente a la etapa de demanda y excepciones.

Cerrada la etapa de conciliación, se abre la etapa de demanda y excepciones, en primer lugar se dá el uso de la palabra a la parte actora para que exponga su demanda, ratificándola o modificándola, precisando los puntos petitorios; si el promovente, siempre que se trate del trabajador, no cumple con

los requisitos omitidos o no subsanare las irregularidades que se le hayan indicado en el planteamiento de las adiciones a la demanda, la Junta lo prevendrá para que lo haga en ese momento.

Expuesta la demanda por el actor, el demandado dará contestación a la demanda oralmente o por escrito, estando obligado a proporcionar copia al actor en el caso de que su contestación sea por escrito, en la contestación el demandado opone sus excepciones y defensas, debiendo referirse a cada uno de los hechos aducidos en la demanda, afirmándolos o negándolos, y expresando los que ignore cuando no sean propios, pudiendo agregar las explicaciones que estime convenientes. El silencio y las evasivas harán que se tengan por admitidos aquellos sobre los que no se suscite controversia y no podrá admitirse prueba en contrario. La negación pura y simple del derecho implica la confesión de los hechos, pero la confesión de estos no entrañan la confesión o admisión del derecho.

Una vez contestada la demanda, se concede el uso de la palabra a la parte actora quien podrá por una sola vez replicar brevemente y posteriormente el demandado podrá contrareplicar, también una sola vez, asentándose en el acta sus alegaciones.

Si el demandado reconviene al actor, éste procederá a contestar de inmediato, o bien, a solicitud del mismo, la Junta acordará la suspensión de la audiencia, señalando nueva fecha dentro de los cinco días siguientes.

Al concluir la etapa de demanda y excepciones, se pasará inmediatamente a la de ofrecimiento y admisión de pruebas; si las partes están de acuerdo con los hechos y la controversia queda reducida a un punto de derecho, se declara cerrada la instrucción.

Al respecto, es pertinente mencionar, que precisamente en esta etapa de demanda y excepciones, es donde se hace el planteamiento de la litis, es decir que la Junta fija la controversia planteada tomando en cuenta todas y cada una de las prestaciones reclamadas, estableciendo a quien le corresponde la carga de la prueba.

Sobre este particular existen diversas Tesis Jurisprudenciales y Ejecutorias, las cuales se transcriben a continuación:

LITIS. FIJACION DE LA. La litis se fija en la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, como invariable y reiteradamente lo ha establecido la Suprema Corte de Justicia, de suerte que si en actuaciones posteriores a esta audiencia se pretende variar los términos de la reclamación laboral, esa variación es inatendible por ser ajena a la litis y ociosa la valoración de pruebas que se ofrezcan para acreditar extremos que no sean propios de la misma.

Séptima Epoca. Quinta Parte: Vol. 91-96. Paq. 36. A.D.350/76. José Luis Prieto Beltrán. Unanimidad de 4 votos. Vols. 151-156. Pág. 31. A.D.2472/81. Ferrocarriles Nacionales de México. 5 votos.

LITIS.FIJACION DE LA. No es sino hasta la etapa de demanda y excepciones que se celebra ante la Junta de Conciliación y Arbitraje que queda fijada la litis, significando la actuación anterior el mero acto conciliatorio contenido en nuestra legislación laboral.

Tesis de Jurisprudencia. Informe 1981. Cuarta Sala. Pág. 78.

REPLICA. FORMAN PARTE DE LA LITIS LAS CUESTIONES PLANTEADAS EN LA. Aún cuando es la fracción II del artículo 87B de la Ley Federal del Trabajo que prevé la posibilidad de que el actor en el juicio laboral modifique su demanda, igual derecho se contiene si se hace uso de la réplica prevista por la diversa fracción VI de ese dispositivo legal, e indudablemente que lo expuesto en ésta, forma parte de la litis, ya que ésta se integra con todo lo alegado por las partes en la etapa de demanda y excepciones de la audiencia inicial del procedimiento laboral; máxime cuando la réplica endereza a impugnar hechos derivados de la contestación de la demanda y desconocidos para el trabajador demandante. De no estimarse así, ningún efecto práctico tendría hacer uso de un derecho legal que no tuviera trascendencia jurídica alguna.

Séptimo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito. Amparo en Revisión 277/89. Petróleos Mexicanos. 12 de septiembre de 1989. Unanimidad de votos. Ponente: María Yolanda Múgica García. Secretario: Sergio Pallares y Lara.

LITIS, PLANTEAMIENTO DE LA. Al hacer el planteamiento de la litis, la Junta no debe omitir ninguna de las prestaciones reclamadas, ni dejar de establecer la carga de la prueba acerca de éstas.

Ejecutoria. A.D.20/84. Gladys del R. Marín. 27 de marzo de 1984. Unanimidad de votos. Ponente: Martín Borrego Martínez. Secretario: María Elena Valencia

Ortiz. Informe 1984. Tercera Parte, Tribunal Colegiado del Decimocuarto Circuito. Pág. 398.

En este orden de ideas y relacionándolo con el tema materia de este trabajo que es la investigación administrativa como requisito indispensable y previo a toda rescisión de contrato de trabajo del trabajador sin responsabilidad para el patrón, es pertinente mencionar que es en la etapa de demanda y excepciones, cuando el actor puede hacer valer que el patrón no dio cumplimiento a lo pactado en el Contrato Colectivo de Trabajo respectivo, o que dejó de cumplir alguno de los requisitos previstos para la citación del reportado o la falta de intervención del Sindicato en el procedimiento de investigación.

Lo anterior significa que si la parte actora no hace valer en su escrito inicial de demanda, en su ampliación, modificación o aclaración o en la réplica, ya no puede hacerlo en alguna de las etapas del juicio restantes, ni aún en los alegatos, ni la Junta puede oficiosamente resolver que el despido del actor fue injustificado porque a su juicio el patrón no cumplió correctamente con el procedimiento pactado en el Contrato Colectivo de Trabajo.

Asimismo es importante mencionar la siguiente Tesis de Jurisprudencia:

ALEGATOS, NO FORMAN PARTE DE LA LITIS LOS. Los alegatos no forman parte de la litis, de ahí que si en ellos se aducen excepciones que no se hicieron valer oportunamente, esto es al contestar la demanda o al concurrir a la audiencia respectiva, no merecen el estudio de la Junta responsable y deben ser desestimados.

Séptima Epoca. Quinta Parte: Vols.91-96, Pág. 8. A.D.1103/76. Sindicato de la Industria del Hierro, Acero y Similares del Estado de México. Unanimidad de 4 votos.

Algunas Juntas han resuelto condenar al demandado a la reinstalación o al pago de la indemnización reclamada, por considerar que el despido fue injustificado, ya que el patrón no aportó los elementos de prueba necesarios para acreditar que la rescisión de contrato de trabajo del actor estuvo precedida de investigación y por lo tanto no entra al fondo del negocio, es decir no entra al estudio de las pruebas ofrecidas para acreditar las causas de la rescisión hechas valer por el patrón demandado, ni en el estudio de las excepciones y defensas opuestas por éste.

2. La carga de la prueba del demandado para acreditar la justificación del despido del trabajador.

Es en la audiencia de demanda y excepciones, en la que la Junta plantea la litis y establece a quien corresponde la carga de la prueba.

Pues bien, en el caso de que el actor demande la reinstalación o el pago de la indemnización constitucional y el demandado se excepcione diciendo que rescindió en forma justificada el contrato de trabajo del reclamante, corresponde la carga de la prueba al demandado.

Continuando con las etapas procesales, concluida la etapa de demanda y excepciones, se abre la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, la cual se desarrolla conforme a las normas establecidas en el artículo 880 de la Ley Federal del Trabajo.

Abierta la etapa, el actor ofrecerá las pruebas en relación con los hechos controvertidos; inmediatamente después el demandado ofrecerá sus pruebas y podrá objetar las de su contraparte, las que a su vez podrá objetar el actor.

Las partes podrán ofrecer pruebas nuevas, siempre que se relacionen con las ofrecidas por la contraparte y siempre que no se haya cerrado la etapa de ofrecimiento de pruebas. En el caso de que el actor necesite ofrecer pruebas relacionadas con hechos desconocidos que se desprendan de la contestación de la demanda, podrá solicitar que la audiencia se suspenda para reanudarse a los diez días

siguientes a fin de preparar dentro de este plazo las pruebas correspondientes a tales hechos.

Las partes podrán ofrecer sus pruebas observando lo dispuesto en el Capítulo XII de la Ley de la materia.

Concluido el ofrecimiento de pruebas de las partes, la Junta deberá resolver inmediatamente sobre la admisión o desechamiento de las pruebas ofrecidas.

Una vez cerrada la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, no se admitirán nuevas pruebas, excepto las que se refieran a hechos supervenientes o que tengan por objeto probar tachas en contra de los testigos de la contraparte.

En el mismo acuerdo en que la Junta admita las pruebas ofrecidas por las partes, la autoridad señalará el día y hora para la celebración de las audiencias en que se desahogarán aquellas pruebas que por su naturaleza requieran desahogarse, asimismo ordenará se giren los oficios que considere pertinentes para recabar los informes o copias que deba expedir alguna autoridad o para la designación de los peritos de la parte actora.

Ahora bien, la Ley Federal del Trabajo, en su Capítulo XII, establece los medios de prueba que son

admisibles en el proceso, además de todos aquellos que puedan agregarse, siempre y cuando no sean contrarios a la moral y al derecho.

En el artículo 776, señala los siguientes medios de prueba:

- I. Confesional;
- II. Documental;
- III. Testimonial;
- IV. Pericial;
- V. Inspección;
- VI. Presuncional;
- VII. Instrumental de actuaciones; y
- VIII. Fotografías .y, en general, aquellos medios aportados por los descubrimientos de la ciencia.

Una de las reglas generales previstas en el Capítulo en comentario es la relativa, a que las partes al ofrecer sus pruebas respectivas deben referirse a los hechos controvertidos, cuando no hayan sido confesados por las partes, relacionando cada una de las pruebas con los hechos de la demanda o de la contestación a la demanda.

La Junta solo admitirá las pruebas que tengan relación con la litis planteada y desechará las que

no. las inútiles, intrascendentes u ociosas, expresando el motivo de su desechamiento.

Asimismo, el artículo 780, dispone que las pruebas se ofrecerán acompañadas de todos los elementos necesarios para su desahogo; es decir que el oferente de la prueba, dependiendo de cual prueba se trate debe aportar todos los elementos necesarios al alcance de la Junta para su desahogo, de tal manera que si la parte oferente no los aporta se decretará la deserción de la prueba, en su caso.

Ahora bien, transportándonos al tema materia de este trabajo, tenemos que la investigación administrativa es un medio de prueba, que puede considerarse como documental privada, con la que el patrón demandado acredita sus excepciones y defensas opuestas al dar contestación a la demanda.

Si bien existe el principio general del Derecho, de que el que afirma está obligado a probar, también es cierto que en Ley Federal del Trabajo, impone al patrón la carga de la prueba, respecto de hechos negativos, como puede apreciarse en el artículo 784, en el que se exime al trabajador de la carga de la prueba, cuando por otros medios la Junta pueda llegar al conocimiento de los hechos, requiriendo al patrón para que exhiba los documentos que este obligado a

conservar de acuerdo con las leyes respectivas, bajo el apercibimiento de que de no presentarlos, se presumirán como ciertos los hechos alegados por el trabajador; y en el caso de existir controversia sobre: fecha de ingreso del trabajador; antigüedad del trabajador; faltas de asistencia del trabajador; causas de la rescisión de la relación de trabajo; terminación de la relación o contrato de trabajo por obra o tiempo determinado; constancia de haber dado aviso por escrito al trabajador de la fecha y causa de su despido; pago de primas dominicales, vacacional y de antigüedad; monto y pago de salarios; pago de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas y la incorporación y aportación al Fondo Nacional de la Vivienda.

La carga de la prueba es una institución del proceso civil, en donde las partes contribuyen al desarrollo del proceso mediante el ejercicio de facultades y el cumplimiento de las obligaciones y cargas.

La carga, es el poder obrar bajo riesgo propio para liberarse de un perjuicio, pero sin que esté constreñido por sanción alguna para hacerlo. de manera que se satisface la carga por el mismo interés, si se deja de hacerlo, no hay sanción

alguna, lo que ocurre es que su interés no está tutelado en el proceso y el incumplimiento de la carga le reporta una resolución adversa.

Ahora bien en las reformas procesales a la Ley Federal del Trabajo de 1980, ya no se contempla la institución de la "carga", sino que la sustituye por la "obligación", toda vez que la obligación del patrón de conservar ciertos documentos de los cuales puede disponer, a él le corresponde la obligación de exhibirlos en el juicio.

Al respecto, se transcriben a continuación los siguientes criterios:

PATRÓN. OBLIGACION DE PRESENTAR LOS DOCUMENTOS QUE LEGALMENTE DEBE DE CONSERVAR. La obligación que le impone al patrón el artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo de presentar los documentos que conforme al artículo 804 del mismo ordenamiento debe conservar, se refiere al supuesto de que el trabajador ofrece la prueba de inspección ocular, y no al caso de que éste ofrezca como pruebas documentales, documentos que no tienen en su poder y que solicita de la Junta se requiera al patrón para que los presente.

A.D.423/82. Marisela de la Torre Gutiérrez. 29 de octubre de 1982. Unanimidad de votos. Ponente: Gustavo García Romero. Secretario: Julio J. Ponce Gamíño.

PRUEBA. CARGA DE LA. CORRESPONDE INVARIABLEMENTE AL PATRÓN, EN LOS CASOS DEL ARTICULO 784 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. De las disposiciones contenidas en el artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo, se entiende que, cuando se suscite discusión de juicio sobre las circunstancias y las prestaciones que este

precepto enuncia, entonces corresponde invariablemente al patrón acreditar lo concerniente a las mismas, mediante la presentación de los documentos relativos, los cuales inclusive tiene la obligación de conservar y exhibir por imperativo del diverso artículo 804 de la propia Ley; sin que sea necesario que la Junta que conozca de la controversia lo requiera para que lo aporte, con el apercibimiento que de no hacerlo se presumieran ciertos los hechos alegados por el trabajador, de acuerdo con la primera parte del artículo primeramente citado, pues, atendiendo a los términos en que está redactado ese precepto, ha de entenderse que la junta debe hacer tal requerimiento solo cuando la carga de la prueba corresponda al trabajador y aquella lo exima de esa obligación procesal, por considerar que por otros medios puede llegar al conocimiento de los hechos.

Primer Tribunal Colegiado Del Decimoprimer Circuito.
A.D.475/89. María Teresa Martínez de Miranda. 28 de noviembre de 1989. Unanimidad de votos. Ponente: Héctor Federico Gutiérrez de Velasco. Secretario: Antonio Rico Sánchez.

Con base en lo anterior, puede decirse que corresponde al patrón demandado la obligación de acreditar ante la Junta, que en el caso de despido de un trabajador que reclame su reinstalación o el pago de la indemnización por rescisión de contrato de trabajo, y que en el Contrato Colectivo de Trabajo correspondiente, establezca que debe estar precedida de una investigación administrativa, que el patrón dió cumplimiento al haber citado al demandante a la investigación con la anticipación pactada; que de dicho citatorio se destinó copia al Sindicato o Representante Sindical respectivo; que citó dentro de su jornada y que le hizo de su conocimiento de los

hechos que le fueron atribuidos y que motivaron dicha investigación.

Asimismo le corresponde acreditar al patrón que llevó a cabo la investigación administrativa de todas y cada una de las personas que hayan intervenido en calidad de testigos, reportantes, quejosos, afectados, del propio trabajador involucrado y la intervención del Sindicato; o con las actas de no comparecencia tanto del reportado como del Sindicato, para hacer constar que no obstante estar debidamente citados no comparecieron a la investigación.

Además de lo anterior, también es obligación del patrón probar que dio cumplimiento a lo previsto en los párrafos finales del artículo 47 de la Ley laboral, es decir, probar que dio aviso al trabajador, personalmente y por escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión de su contrato de trabajo.

En el caso de que el trabajador se hubiera negado a recibir el aviso rescisorio, esta negativa debe ser acreditada por el demandado, o en su caso la imposibilidad material para notificarlo.

Igualmente, debe acreditar el patrón todas y cada una de las causales de rescisión invocadas en el aviso rescisorio; siendo suficiente acreditar una

sola de las causales para que la Junta considere justificado el despido.

Solo existe la posibilidad de revertir la carga de la prueba al actor, cuando el patrón niega el despido y ofrece el trabajo de buena fé, en los mismos términos y condiciones con las que venia laborando.

3. La investigación administrativa como prueba documental privada.

En primer lugar, es pertinente mencionar que la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 795, establece que son documentos públicos aquellos cuya formulación está encomendada por Ley a un funcionario investido de fé pública, así como los que expida en ejercicio de sus funciones, éste tipo de documentos harán fé en el juicio sin necesidad de legalización.

Son documentos privados los que no reúnen las condiciones del documento público, como lo dispone el artículo 796 del mismo Ordenamiento.

El oferente de la prueba documental privada cuyo original obre en su poder, está obligado a presentarlo en el juicio, los cuales si no son objetados en autenticidad de contenido y firma, hacen

prueba plena y el oferente puede solicitar la devolución del original.

Ahora bien, las partes pueden ofrecer como prueba documental privada una copia simple o fotostática del original que obre en poder del patrón; pero si el demandado objeta dicha documental y el oferente de la prueba omite ofrecer medio de perfeccionamiento, que en el caso debe ser el cotejo o compulsa, la junta le niega valor probatorio alguno.

Respecto al valor probatorio de las documentales ofrecidas por las partes, existen diversas Tesis de Jurisprudencia, de las cuales se transcriben algunas de ellas a continuación:

DOCUMENTOS PRIVADOS. VALOR PROBATORIO DE LOS. El documento privado en el que se consigne un determinado hecho, carece de eficacia probatoria si ese documento no está signado por una persona distinta de su oferente pues es manifiesto que lo asentado en el mismo solo obliga o perjudica al que lo suscribe.

Séptima Epoca. Quinta Parte. Vol.70. Pág.17. A.D.3436/72. Pánfilo González Segura. 5 votos. Vol.72. Pág.28. A.D.5634/72. Adolfo Domínguez García. 5 votos.

DOCUMENTOS. EFICACIA PROBATORIA DE LOS. No basta ofrecer el perfeccionamiento de un documento para obtener su eficacia probatoria, pues cuando proviene de terceros y es objetado por la parte contraria, a la propia parte oferente corresponde lograr su ratificación correspondiente, de manera que al así

estimarlos la Junta responsable, no infringe los preceptos jurídicos invocados en la demanda de garantías.

Séptima Epoca. Quinta Parte: Vol. 90. Pág. 11. A.D. 5570/75. Cimentaciones, Estimulaciones y Pruebas, S.A. de C.V. Unanimidad de 4 votos. Vols. 157-162. Pág. 19. A.D. 4962/61. Teléfonos de México, S.A. 5 votos.

DOCUMENTOS PRIVADOS. PROVENIENTES DE TERCERO. Los documentos privados provenientes de terceros, cuando no son ratificados por quienes los suscriben, deben equipararse a una testimonial rendida sin los requisitos de ley, por lo que carecen de valor probatorio.

Sexta Epoca. Quinta Parte:

Vol. I. Pág. 51. A.D. 6143/56. Ferrocarriles Nacionales de México. Unanimidad de 4 votos.

Vol. II. Pág. 41. A.D. 5430/56. Antonio Merino Balderas. 5 votos.

Vol. IV. Pág. 43. A.D. 1663/56. Ferrocarriles Nacionales de México. 5 votos.

Vol. VII. Pág. 78. A.D. 2657/57. Josefina Ramírez. 5 votos.

Vol. XII. Pág. 169. A.D. 2557/57. Ferrocarriles Nacionales de México. Unanimidad de 4 votos.

DOCUMENTOS. RECONOCIMIENTO DE FIRMAS EN LOS. El hecho de reconocer la firma puesta en un documento, entraña el reconocimiento de su contenido, aún cuando se alegue que se firmó por error, dolo o intimidación, pues para que el reconocimiento de la firma no surtiera el efecto indicado, sería necesario que quien firmó probare, en los autos laborales, el error, el dolo o la intimidación que alegue.

Teis de Jurisprudencia. Apéndice 1917-1985. Quinta Parte, Cuarta Sala. Pág. 84.

DOCUMENTOS OBJETADOS POR EL PROPIO FIRMANTE, VALOR PROBATORIO DE LOS. En caso de objeción de documentos que aparecen firmados por el propio objetante, corresponde a éste acreditar la causa que invoque como fundamento de su objeción, y si no lo hace así, dichos documentos merecen credibilidad plena.

Sexta Epoca. Quinta Parte:
Vol. CII. Pág. 40. A.D.177/72. Maria de la Luz
Cázares. Unanimidad de 4 votos.

PRUEBA DOCUMENTAL. AUTENTICIDAD DE LAS FIRMAS. Aún cuando no se haya ofrecido una prueba pericial con carácter superveniente para demostrar si es o no auténtica la firma de un recibo de finiquito, puede concluirse que dicho documento es auténtico si puede apreciarse sin necesidad de ser perito en materia grafoscópica, que los rasgos generales de la firma y letra coinciden con varios recibos de pago de sueldo no objetados.

Ejecutoria. A.D.88/59. Martha Maria Ortiz. 12 de agosto de 1959.

DOCUMENTOS PRIVADOS. CUANDO NO ES NECESARIO SU PERFECCIONAMIENTO. El perfeccionamiento de los documentos provenientes de tercero solo se hace necesario cuando la contraparte del oferente los objeta en su autenticidad, pues sería ocioso pretender la ratificación cuando están reconocidas tácitamente por la parte contraria de quien ofrece la prueba.

Ejecutoria. A.D.6017/84. Olivia Rodriguez Rosati. 30 de enero de 1984. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Fausta Moreno Flores. Secretario: Mario Roberto Cantú Barajas. Informe 1985. Cuarta Sala. Pág. 28.

DOCUMENTOS PRIVADOS. OBJECIONES A LOS. CARGA DE LA PRUEBA. En materia laboral el que objeta de falso un documento debe probarlo. Por lo que si una de las partes dice haber objetado de falso un documento, la carga de la prueba corresponde a ella, más no a la contraparte, quien tiene a su favor la presunción de que el documento es auténtico.

Ejecutoria. A.D.6703/84. Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana y Sección 35. 7 de mayo de 1986. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Ulises Schmill Ordoñez. Secretario: Aureliano Pulido Cervantes.
Informe 1986. Cuarta Sala. Pág. 29.

COPIA FOTOSTATICA. VALOR PROBATORIO DE LA. REQUISITO DE FORMA. No se le puede conceder valor probatorio

alguno a las pruebas documentales fotostáticas cuando son objetadas, si al ofrecerlas no se cumple con los requisitos de forma, como son el que se acompañen de su original; a falta de éste último, el que se ofrezca su cotejo con el original; a falta del citado cotejo, el que la propia documental fotostática se encuentre certificada por un funcionario con fe pública que manifieste haber tenido a la vista y manifieste que concuerdan todas sus partes.

Tesis de Jurisprudencia. Informe 1983. Cuarta Sala. Pág. 7.

DOCUMENTOS NOTARIALES. VALOR DE LOS. Las declaraciones emitidas ante Notario y que aparecen en documentos expedidos por éstos, carecen de eficacia plena, pues la fe pública que tienen los Notarios no llega al grado de invadir la esfera de atribuciones reservada a la autoridad laboral, como es la recepción de cualquier declaración, ya que, jurídicamente, las pruebas deben recibirse de acuerdo a su naturaleza por la misma autoridad que conoce de la controversia, con citación de las partes, para que estas estén en condiciones de formular las objeciones que estimen necesarias, repreguntar a los declarantes, hacer las observaciones correspondientes y, en fin, para que al recibirse la prueba se dé cumplimiento a las reglas del procedimiento.

Tesis de Jurisprudencia. Apéndice 1917-1985. Quinta Parte. Pág. 81.

Ahora bien, es importante precisar que abierta la Etapa de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, se concede en primer lugar el uso de la palabra a la parte actora, quien en el caso de demandar reinstalación o el pago de indemnización por despido, generalmente ofrece la Confesional de la demandada; la instrumental de actuaciones; la presuncional legal y humana; la inspección ocular; en algunas ocasiones ofrece la pericial, cuando desconoce como suyas las

firmas de algun documento que se le atribuye o para acreditar algun hecho que requiera del dictamen de un especialista en la materia de que se trate.

Enseguida, la Junta concede el uso de la palabra al apoderado de la parte demandada, quien ofrece como pruebas, la confesional del actor; la instrumental de actuaciones; la presuncional legal y humana; la documental privada consistente en todas y cada una de las diligencias que integran la investigación administrativa, así como los documentos con los que acredite que dió cumplimiento a lo previsto en la parte final del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo; la pericial en alguna especialidad que se requiera; la testimonial y en algunas ocasiones la documental pública y la inspección ocular.

Particularizando sobre las pruebas ofrecidas por la parte demandada, nos abocaremos al análisis de la prueba documental privada, ya que como mencionamos con anterioridad, el patrón esta obligado a exhibir los documentos que sean requeridos por la autoridad en los términos de los artículos 784 y 804 de la Ley de la Materia, derivada de la propia obligación que tiene el patrón de conservar los documentos en dichos preceptos señalados.

En el caso de que el patrón demandado, dentro del Contrato Colectivo de Trabajo, que rige sus relaciones laborales con sus trabajadores, se encuentre estipulado que toda rescisión de contrato individual de trabajo por causas imputables al trabajador debe estar precedida de una investigación, señalando para tal efecto el procedimiento a seguir, así como los requisitos que debe cumplir el patrón.

En primer lugar el patrón puede ofrecer el documento en donde conste el reporte de los hechos imputados al trabajador, suscrito por el jefe o responsable del centro de trabajo, en el que se precisen las circunstancias de modo, tiempo, lugar y persona, es decir, que con dicho documento, el demandado acredita que con la fecha del reporte, a partir de ese momento tiene conocimiento de las faltas en que incurrió el trabajador, y que derivado del mismo se practicó la investigación administrativa correspondiente.

Asimismo, ofrece como documental privada, la copia de los citatorios que el patrón giró a las personas a quienes les constan personalmente los hechos atribuidos al actor, así como el o los citatorios que haya girado al trabajador involucrado, en donde aparezca la firma de recibido del reportado

y el sello y firma de quien recibió la copia destinada al Sindicato correspondiente, dichos documentos se ofrecen para acreditar que el demandado dio cumplimiento a lo pactado en el Contrato Colectivo de Trabajo respectivo, llamando a la investigación a las personas que conocieron los hechos en que incurrió el actor; además, acredita que citó al reportado y al Sindicato, con la anticipación requerida, para que comparecieran a la investigación administrativa y que se le hicieron de su conocimiento las faltas que le fueron atribuidas, a fin de no dejarlo en estado de indefensión y pudiera preparar sus elementos de prueba para desvirtuar los hechos imputados.

Enseguida, el demandado ofrece todas y cada una de las actas administrativas levantadas durante la investigación, en las que consten las declaraciones de las personas que en ella intervinieron, y en las cuales aparecen las firmas de los comparecientes.

Es muy importante ofrecer ya sea el acta de no comparecencia del trabajador involucrado, levantada cuando el trabajador no obstante estar debidamente notificado de la fecha y hora de la cita, del lugar donde se va a llevar a cabo la investigación, la persona ante quien debe comparecer y los motivos de

la investigación, se abstiene de comparecer, con ello el patrón acredita que dió cumplimiento a lo pactado en el Contrato Colectivo de Trabajo y que el reportado y el Sindicato se abstuvieron de comparecer.

En el caso de que el trabajador involucrado comparezca a la investigación, rindiendo su declaración, se ofrece el acta administrativa en donde conste la misma, así como sus datos generales y sus condiciones generales de trabajo, en el que por aparecer su firma debe considerarse como una confesión expresa; con dicho documento el patrón demandado acredita que cumplió con llevar a cabo la investigación administrativa; que el reportado estuvo asistido de su Representante Sindical; así como las causales de rescisión si el trabajador involucrado las reconoce; y sus condiciones de trabajo como son horario, categoría, jornada, centro de trabajo, días de descanso, si disfrutó de todos y cada uno de sus periodos vacacionales a que tenía derecho, si recibió la prima vacacional correspondiente; si recibió el aguinaldo y otras prestaciones extralegales; el monto de su salario mensual o quincenal o catorcenal, según sea el caso; así como si adeuda algunas cantidades al patrón y por que conceptos.

El oficio rescisorio es un documento privado que es indispensable que el demandado ofrezca en el juicio, en copia, pero en la que aparezcan firmas autógrafas de quien suscribió el oficio así como la firma del trabajador involucrado quien recibió el original del mismo, con dicho documento se acredita que el patrón dió cumplimiento a lo previsto en los últimos párrafos del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, es decir, que notificó personalmente y por escrito al trabajador rescindido, de la fecha y causa o causas de la rescisión.

En el caso de que el trabajador se hubiera negado a firmar de recibido el aviso rescisorio, el patrón debe ofrecer la copia sellada por la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva, con copia del oficio de rescisión y del acta circunstanciada en donde conste la declaración de las personas que notificaron al actor dicho oficio y que éste se negó a recibir, documentos que deben contener firmas autógrafas; con dichas documentales el patrón acredita en primer lugar que dió cumplimiento a lo exigido por el artículo 47 de la Ley; que el actor se negó a recibirlo y que el patrón promovió en la vía paraprocesal la notificación del aviso por conducto de la Junta; así como que dicha promoción la presentó

dentro del término de cinco días a que se refiere el precepto invocado.

Además de lo anterior, el patrón puede ofrecer como prueba todos aquellos documentos que sirvieron para acreditar las causales de rescisión; así como los comprobantes de pago y nóminas, contratos individuales de trabajo, expediente personal, expediente clínico médico, constancias con datos falsos presentados por el trabajador reportado, informes de alguna autoridad, etc.

Ahora bien, el demandado en forma cautelar debe ofrecer los medios de perfeccionamiento idóneos para cada documental exhibida, para el caso de que sea objetado el documento por la contraparte, en autenticidad de contenido y firma.

En el caso de aquellos documentos privados que contengan firmas autógrafas de las personas que en ellos intervinieron, procede ofrecer la ratificación de contenido y firma a cargo de los firmantes, señalando las circunstancias por las cuales los ratificantes no pueden ser presentados por el demandado y que por lo tanto se solicita sean citados por conducto de la Junta, ya que de otra manera queda a cargo del oferente de la prueba la presentación ante la Junta de los ratificantes.

Cuando las documentales consisten en copias fotostáticas o simples, debe ofrecerse como medio de perfeccionamiento su cotejo o compulsión con el original, señalando el lugar en donde se encuentre el mismo, siempre que se trate de documentos que el patrón está obligado a exhibir en los términos de los artículos 784 y 804 de nuestra Ley laboral, de tal manera que esté obligado a exhibir el original correspondiente o en el caso de que requiera que se le devuelva el original, basta que al momento de ofrecerlo, además con copia fotostática, debe solicitar a la Junta que, previo cotejo y certificación con el original, le sea devuelto éste por serle necesario, quedándose la copia certificada por la Junta en autos.

Asimismo, en forma cautelar, en el caso de que el actor desconociera las firmas de los documentos que se le atribuyen, el patrón puede ofrecer la pericial caligráfica, grafoscópica y grafométrica a cargo del perito que designe de su parte, cuyo dictamen deberá rendirlo al tenor del interrogatorio que se señale en el escrito de ofrecimiento de pruebas del demandado, no obstante que existe criterio de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en el sentido de que el que objeta está

obligado a acreditar su objeción, es decir que si el propio firmante del documento desconoce su firma a éste le toca probarlo, de tal manera que si no ofrece el actor la pericial correspondiente, el documento se tiene como auténtico.

En el caso de que las documentales privadas consistentes en las actas administrativas, ofrecidas por el demandado, fueran objetadas en autenticidad de contenido y firma, la Junta ordenará se desahoguen los medios de perfeccionamiento propuestos por el oferente de la prueba y señalará las fechas y horas para que tengan verificativo las audiencias de ratificación de contenido y firma, indicando a cargo de que personas y respecto de que documentos y si su presentación está a cargo del oferente o van a ser citados por conducto de la Junta.

Existían criterios contradictorios de los Tribunales Colegiados sobre el particular, pues mientras unos sostenían que si las pruebas documentales privadas ofrecidas, no eran objetadas en autenticidad de contenido y firma por la contraparte, resultaba ocioso se señalara u ordenara el desahogo de la ratificación del signante, como medio de perfeccionamiento; mientras que otros consideraban

que todo documento privado, para que tuviera valor probatorio debía ser ratificado.

Al respecto, se transcriben a continuación algunas Tesis de Jurisprudencia:

ACTAS ADMINISTRATIVAS, VALOR PROBATORIO DE LAS. La circunstancia de que no sean ratificadas por todos los que intervinieron en su elaboración, no es motivo suficiente para negarle eficacia probatoria, si se advierte que fueron ratificadas por la mayoría de los testigos que en tales declararon.

A.D.2955/86. Dina Camiones, S.A. de C.V. 25 de marzo de 1987. Unanimidad de votos. Ponente: Horacio Cardoso Ugarte. Secretario: Jorge Octavio Velázquez Juárez.

A.D.5426/87. Secretario de Educación Pública. 16 de junio de 1988. Unanimidad de votos. Ponente: Horacio Cardoso Ugarte. Secretario: Rigoberto Calleja López.

A.D.5431/87. Director General del Instituto Politécnico Nacional. 16 de junio de 1988. Unanimidad de votos. Ponente: Horacio Cardoso Ugarte. Secretario: Rigoberto Calleja López.

A.D.7771/88. José López Carbajal. 6 de octubre de 1988. Unanimidad de votos. Ponente: Horacio Cardoso Ugarte. Secretario: Rigoberto Calleja López.

A.D.10311/88. Alejandro Chávez Flores. 12 de enero de 1989. Unanimidad de votos. Ponente: Horacio Cardoso Ugarte. Secretario: Rigoberto Calleja López.

ACTAS ADMINISTRATIVAS. SU VALOR PROBATORIO PLENO CUANDO SE RATIFICAN. AUNADAS A LA CONFESION FICTA. Tesis. Si la Responsable al dictar laudo tomó en cuenta las actas administrativas que se levantaron, las cuales fueron ratificadas por su signante, Subjefe de Departamento de Dietología, así como la confesión ficta del actor, cabe advertir que el laudo no es violatorio de los artículos 775 y 776 de la Ley Federal del Trabajo.

A.D.125/74. Manuel Cerros Salazar. 10 de octubre de 1974. Ponente: Jorge Saracho Alvarez,. Secretario: Eduardo Aguilar Soto.

ACTAS ADMINISTRATIVAS. SU VALORACION ERRONEA POR LA JUNTA. Tesis. Si la Responsable al pronunciar su laudo no tomó en cuenta las actas administrativas levantadas en la investigación, ni la confesional a cargo del actor en la que quedaron plenamente comprobados algunas de las causales por las que fué rescindido el contrato de trabajo, dicho laudo es violatorio de Garantías Individuales.

A.D.3393/76. Instituto Mexicano del Seguro Social. 7 de enero de 1977. Ponente: Moisés Calleja García. Secretario: Alberto Alfaro Vitoria.

ACTAS ADMINISTRATIVAS. TESIS. Si la actora no comparece a la audiencia de pruebas es obvio que no pudo objetar las documentales presentadas por el demandado por lo cual estas merecen pleno valor probatorio.

A.D.4799/84. Socorro Galván Herrera. 12 de agosto de 1985.

ACTAS ADMINISTRATIVAS DE INVESTIGACION SU VALOR PROBATORIO. TESIS. Si al levantarse un acta administrativa de investigación confiesa en ella el trabajador la existencia de los hechos que le fueron imputados para la rescisión de su contrato individual de trabajo, firma tal acta con las demás personas que intervinieron en la misma y con posterioridad reconoce como suya ante la Junta del conocimiento la firma que estampó en el acta mencionada, ésta tiene valor probatorio pleno para acreditar la justificación de la rescisión de la relación laboral que ligaba al trabajador con el Instituto Mexicano del Seguro Social.

A.D.798/82. José Inés Ramos López. 30 de junio de 1982.

ACTAS DE INVESTIGACION ADMINISTRATIVA. SU VALOR PROBATORIO. TESIS. Las actas de investigación administrativa tienen pleno valor probatorio si no son objetadas y además si es reconocida su firma por el trabajador.

A.D.4411/81. Loreto Carbajal Gómez. 31 de marzo de 1982.

ACTAS ADMINISTRATIVAS. Si el trabajador rescindido admite su intervención en las mismas, ratificando su firma puesta en ellas, no puede estimarse que se trate de actas elaboradas unilateralmente.

TESIS. Si en cada una de las actas administrativas levantadas con la intervención del trabajador rescindido y éste reconoce tal intervención acepta su contenido, no puede estimarse tampoco que tales actas se hayan formulado unilateralmente.

A.D.2448/81. Héctor Tovar Yepéz. 18 de febrero de 1981.

ACTAS ADMINISTRATIVAS, RATIFICACION EN JUICIO DE LAS, DISCREPANCIAS INTRASCENDENTES. TESIS. La discrepancia entre lo asentado en un acta administrativa con lo declarado en el juicio laboral por sus ratificantes, no resta credibilidad al dicho de éstos, si no se altera la esencia de los hechos contenidos en el acta, pues es explicable un cambio que no sea substancial si transcurre algún tiempo entre una fecha y otra.

A.D.6519/83. Antonio Jiménez Ensaldo. 5 de enero de 1984.

ACTA DE INVESTIGACION ADMINISTRATIVA, DEBE RATIFICARSE EN JUICIO. TESIS. Debe ratificarse el acta de investigación administrativa objetada, por quienes intervinieron en ésta, para acreditar lo declarado por ellos.

A.D.4252/82. Rubén Vázquez Sequra. 8 de noviembre de 1982.

RATIFICACION ANTE LA JUNTA, DE ACTAS ADMINISTRATIVAS. TESIS. Cuando un trabajador del Instituto es citado para que ocurra ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje a ratificar una acta administrativa en la que intervino, debe comparecer el día y hora que se le indique en el citatorio, ya que de no hacerlo así, incurre en falta de probidad y honradez, lo cual es causa suficiente para que se le rescinda su contrato de trabajo justificadamente.

A.D.2863/85. Carlos Meneses Méndez. 22 de abril de 1987.

ACTAS ADMINISTRATIVAS DE INVESTIGACION. SU RATIFICACION ANTE LAS JUNTAS PARA SU VALIDEZ. TESIS. Para que tengan valor las actas administrativas de investigación al ser objetadas ante las Juntas en cuanto a su autenticidad de contenido y firma, es necesario que al ratificarlas, se mencionen las circunstancias de tiempo, modo y lugar en que sucedieron los hechos en ellas contenidos, de lo contrario, carecen de valor probatorio.

A.D.11313/84. Instituto Mexicano del Seguro Social. 29 de octubre de 1986.

RATIFICACION DE DOCUMENTOS. TESIS. Si al ratificar un documento, el ratificante al contestar repreguntas formuladas por la parte contraria, manifiesta que no le constan los hechos contenidos en el documento, éste carece de valor probatorio.

A.D.7345/84. Instituto Mexicano del Seguro Social. 24 de junio de 1985.

Por lo antes señalado, puede observarse la importancia de la investigación administrativa como medio de prueba que el patrón puede ofrecer en juicio para acreditar sus excepciones y defensas hechas valer al dar contestación a la demanda, pero es pertinente mencionar que es necesario se vique estrechamente el desahogo de las probanzas ofrecidas, así como el desahogo de los perfeccionamientos propuestos, si se quiere obtener un laudo favorable o en todo caso tener todos los elementos para impugnar un laudo adverso en la vía de amparo, con un pronóstico de poder obtener la protección y el amparo de la Justicia Federal.

CONCLUSIONES

La culminación de todo trabajo de investigación, son las conclusiones, en donde se concentran los conocimientos adquiridos durante la realización, apoyada en una amplia Bibliografía, Legislación y otra fuentes, además de la experiencia adquirida en el ámbito laboral.

Por lo anterior, en este trabajo llegamos a las siguientes conclusiones:

PRIMERA.- La investigación administrativa es un procedimiento interno, que el patrón está obligado a llevar a cabo en cumplimiento de una disposición contractual, la cual constituye por un lado la oportunidad del trabajador para plantear su defensa ante el patrón previamente a la rescisión de su contrato de trabajo y por otro lado, en el medio por el cual el patrón se allega de los elementos de

prueba suficientes para sustentar la rescisión en un juicio laboral.

SEGUNDA.- Con el objeto de que todas aquellas personas que presten un servicio personal subordinado, cuenten con seguridad jurídica en su trabajo y en observancia del principio de estabilidad en el empleo, podría considerarse la posibilidad de proponer como una adición a la Ley Federal del Trabajo, dentro del Capítulo de la rescisión de contrato por causas imputables al trabajador, que esta carecerá de validez si no se encuentra precedida de investigación administrativa.

TERCERA.- Cuando en un Contrato Colectivo de Trabajo se establece que la rescisión del contrato individual de trabajo por causas imputables al trabajador, carece de validez si no está precedida de investigación administrativa, el incumplimiento de dicha disposición por parte del patrón, trae como consecuencia que en un juicio laboral, la Autoridad considere como injustificado el despido.

CUARTA.- El trabajador o trabajadores a quienes se les atribuya alguna falta por acción u omisión deben ser citados para que comparezcan a la investigación administrativa, citatorio que se les deberá notificar con anticipación a la fecha de la cita, asimismo deberá especificarse el motivo de la investigación, destinándose copia al Sindicato correspondiente; la omisión de estos requisitos trae como consecuencia que el despido de dichos trabajadores se considere como injustificado.

QUINTA.- El Sindicato titular de un Contrato Colectivo de Trabajo, debe intervenir en la investigación administrativa en que se encuentre involucrado alguno de sus trabajadores agremiados, pero de ninguna manera puede intervenir en una investigación en la que el trabajador reportado sea un trabajador de confianza.

SEXTA.- La investigación administrativa se integra con las actas en las que consten las declaraciones del o los trabajadores involucrados, las

cuales deben contener la firma compareciente, así como de la representación sindical, documento privado que puede ser ofrecido como prueba por el demandado para acreditar tanto las causales de rescisión, así como que dio cumplimiento a las cláusulas contractuales relativas a la investigación.

SEPTIMA.- La documental privada consistente en el acta administrativa del reportado, ofrecida en el juicio laboral por el demandado, para que tenga pleno valor probatorio requiere su perfeccionamiento mediante la ratificación de contenido y firma a cargo del actor, siempre y cuando éste objete la autenticidad del documento y para el caso de que desconociere su firma, queda a su cargo acreditar su objeción.

OCTAVA.- En un juicio laboral en el que el trabajador haga valer que el demandado omitió dar cumplimiento a lo dispuesto en el Contrato Colectivo de Trabajo, al no llevar a cabo la investigación administrativa, que no fue citado con la anticipación requerida o que no se le dio intervención al

Sindicato, trae como consecuencia que el patrón debe acreditar que si dio cumplimiento a lo pactado, de lo contrario, la Junta del conocimiento al valorar las pruebas aportadas y dictar el laudo, entra al estudio únicamente de estas circunstancias para determinar que el despido es injustificado y no entra al estudio de las pruebas ofrecidas para acreditar las causales de rescisión o si se dio cumplimiento a lo previsto en el último párrafo del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, relativo a la notificación personal y por escrito del aviso rescisorio.

BIBLIOGRAFIA

ALONSO GARCIA, Manuel. Introducción al estudio del Derecho del Trabajo. Bosh Casa Editorial. Barcelona, España. 1958.

ALONSO GARCIA, Manuel. Curso de Derecho del Trabajo. Ediciones Ariel. Cuarta Edición. Barcelona, España. 1973.

ALONSO OLEA, Manuel. Lecciones de Contrato de Trabajo. Universidad de Madrid, España. 1974.

ALONSO OLEA, Manuel. Derecho Procesal del Trabajo. Instituto de Estudios Políticos. Madrid, España. 1974.

BARBA GELATA, Héctor Hugo. El Derecho Común sobre el Despido. Biblioteca de Publicaciones Oficiales de la Universidad de Montevideo, Uruguay. 1953.

BAYON CHACON, Gaspar. La autonomía de la voluntad en el Derecho del Trabajo. Editorial Tecnos, S.A. Madrid, España. 1955.

BENITEZ DE LUGO, Luis. Extinción del Contrato de Trabajo. Instituto Editorial Reus. Madrid, España. 1945.

BERMUDEZ CISNEROS, Miguel. La carga de la prueba en el Derecho del Trabajo. Cárdenas Editores y Distribuidor. México, 1975.

BERMUDEZ CISNEROS, Miguel. Las obligaciones en el Derecho del Trabajo. Cárdenas Editor y Distribuidor. México, 1978.

CABANELLAS, Guillermo. El Derecho del Trabajo y sus Contratos. Editorial Mundo Atlántico. Buenos Aires, Argentina. 1945.

CAVAZOS FLORES, Baltasar. Derecho del Trabajo en la teoría y en la práctica. Confederación Patronal de la República Mexicana. México, 1972.

CAVAZOS FLORES, Baltasar. Causales de Despido. Editorial Trillas. México, 1983.

CAVAZOS FLORES, Baltasar. Los Trabajadores de Confianza. Editorial JUS, S. A. México, 1973.

CAVAZOS FLORES, Baltasar. 35 Lecciones de Derecho Laboral. Editorial Trillas. México, 1983.

DAVALOS MORALES, José. Derecho del Trabajo. T.I. Editorial Porrúa, S.A. México, 1990

DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo. T. I. Tercera Edición. Editorial Porrúa. México, 1974.

DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T. I. Decimoprimer Edición. Editorial Porrúa. México, 1988.

GUERRERO LOPEZ, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Undécima Edición. Editorial Porrúa, S.A. México, 1980.

MORALES SALDARÍA, Hugo Italo. Estabilidad en el Empleo. Editorial Trillas. México, 1987.

MUÑOZ, Ramón Roberto. Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa, S.A. México, 1976.

RAMIREZ FONSECA, Francisco. Condiciones de Trabajo. Comentarios y Jurisprudencia. Editorial PAC, S.A. de C.V. México, 1983.

RAMIREZ FONSECA, Francisco. El Despido. Comentarios y Jurisprudencia. Editorial PAC, S.A. de C.V. Décima Edición. Corregida y Aumentada. México, 1991.

RAMIREZ FONSECA, Francisco. Suspensión, Modificación y Terminación de la Relación de Trabajo. Comentarios y Jurisprudencia. Editorial PAC, S.A. de C.V. México, 1983.

RUSASOMANO, Mozart Víctor. La Estabilidad del Trabajador en la Empresa. Editorial UNAM. México, 1981.

TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa, S.A. México, 1972.

LEGISLACION

CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. Editorial Porrúa, S.A. México, 1990.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO. COMENTARIOS, PRONTUARIO, JURISPRUDENCIA y BIBLIOGRAFIA. TRUEBA URBINA, Alberto y TRUEBA BARRERA, Jorge. Sexagésima Tercera Edición. Editorial Porrúa, S.A. México, 1990.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO COMENTADA, EJECUTORIAS Y JURISPRUDENCIA DE LOS TRIBUNALES DE AMPARO. RAMIREZ FONSECA, Francisco. Tercera Edición. Editorial PAC, S.A. de C. V. México, 1983.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO. COMENTARIOS Y JURISPRUDENCIA. CLIMENT BELTRAN, Juan B. Sexta Edición. Editorial Esfinge, S. A. de C. V., México, 1992.

NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. TEMATIZADA Y SISTEMATIZADA. CAVAZOS FLORES, Baltasar. Editorial Trillas. México, 1984.

OTRAS FUENTES

COMPILACION DE TESIS EN MATERIA LABORAL Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL. INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL. Subdirección General Jurídica. Jefatura de Relaciones Laborales. T. I - II. México, 1983.

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO CELEBRADO ENTRE EL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL Y EL SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DEL SEGURO SOCIAL. Bienio 1991 - 1993.

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO CELEBRADO ENTRE PETROLEOS MEXICANOS Y EL SINDICATO DE TRABAJADORES PETROLEROS DE LA REPUBLICA MEXICANA. BIENIO 1991 - 1993.

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO CELEBRADO ENTRE LA COMPAÑIA MEXICANA DE AVIACION, S.A. DE C.V. Y EL SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE AVIACION Y SIMILARES; BIENIO 1992 - 1994.

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO CELEBRADO ENTRE LA COMPAÑIA MEXICANA DE AVIACION, S.A. DE C.V. Y LA

ASOCIACION DE SOBRECARGOS, PILOTOS Y AVIADORES.
BIENIO 1992 - 1994.

DICCIONARIO ENCICLOPEDICO DE DERECHO USUAL.
CBANELLAS, Guillermo. Tomo I - IV. Octava Edición.
Editorial Heliasta, S.R.L. Buenos Aires, Argentina. 1974.

JURISPRUDENCIA Y TESIS SOBRESALIENTES 1971 -
1973. Actualización III Laboral. Sustentadas por la
Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la
Nación. Compilación e Indices. Licenciado Arturo
Salcido Beltrán. Mayo Ediciones. México, 1975.

JURISPRUDENCIA Y TESIS SOBRESALIENTES 1974 - 1975.
Actualización III Laboral. Sustentadas por la Cuarta
Sala de la Suprema Corte de Justicia de la
Nación. Compilación e Indices. Licenciado Arturo
Salcido Beltrán. Mayo Ediciones. 1978.

JURISPRUDENCIA Y TESIS SOBRESALIENTES 1976 -
1977. Actualización III Laboral. Sustentadas por la
Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la
Nación. Compilación e Indices. Licenciado Arturo
Salcido Beltrán. Mayo Ediciones. México, 1979.

JURISPRUDENCIA LABORAL. PETROLEOS MEXICANOS.
Subdirección Técnica Administrativa. Gerencia
Jurídica. t. I - II. México, 1985.

LA GACETA LABORAL: LEGISLACION Y PRECEDENTES DE LA
JUNTA FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE. No.44.
Octubre - Diciembre de 1990 a Enero - Marzo de 1991.

REVISTA MEXICANA DEL TRABAJO. T. I. Enero - Abril de
1978. Octava Epoca. Secretaría del Trabajo y
Previsión Social.