



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA
DE MÉXICO

344
24

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES
ARAGÓN

FALLA DE ORIGEN
"EL AVISO DE DESPIDO EN EL DERECHO MEXICANO
DEL TRABAJO"

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A
ARTURO PEREZ TORRES

ASESOR: LIC. ARTURO ARRIAGA FLORES



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.

EL AVISO DE DESPIDO EN EL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO

INTRODUCCION	1
CAPITULO PRIMERO	
LA RELACION DEL TRABAJO.....	3
1. CONCEPTO DE RELACION DE TRABAJO.....	4
2. CONCEPTO DE CONTRATO DE TRABAJO.....	6
3. TIPOS DE CONTRATOS INDIVIDUALES DE TRABAJO.....	12
A) TIEMPO DETERMINADO.....	12
B) TIEMPO INDETERMINADO.....	17
C) OBRA DETERMINADA.....	20
4.- VICISITUDES DEL CONTRATO INDIVIDUAL DEL TRABAJO....	24
A) MODIFICACION.....	24
B) SUSPENSION.....	29
C) INTERRUPCION.....	44
D) TERMINACION.....	45
5. LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO.....	55
CAPITULO SEGUNDO.	
EL DESPIDO.....	60
1. CONCEPTO DE DESPIDO.....	60
2. CLASES DE DESPIDO.....	62
A) DESPIDO JUSTIFICADO, PROCEDIBILIDAD Y CONSECUENCIAS.....	63
B) DESPIDO INJUSTIFICADO, CONSECUENCIAS Y ASPECTOS JURIDICOS.....	90

CAPITULO TERCERO.

EL AVISO DE DESPIDO.....	109
1. ANTECEDENTES.....	109
2. LEY DE 1931.....	111
3. LEY DE 1970.....	123
4. REFORMAS DE 1980.....	127
A) REQUISITOS DE FONDO PARA EL AVISO DE DESPIDO.....	134
B) REQUISITOS DE FORMA PARA EL AVISO DE DESPIDO.....	136
5. SE DEMOSTRARA LA NECESIDAD DE CREAR UN PROCEDIMIENTO PARA QUE EL PATRON ENTREGUE MATERIALMENTE EL AVISO DE DESPIDO AL TRABAJADOR, PARA QUE ESTE ULTIMO NO SE VEA SORPRENDIDO E INDEFENSO EN EL MOMENTO DEL JUICIO.....	142
CONCLUSIONES.....	146
BIBLIOGRAFIA.....	149

A MI PADRE:

**SR. NERED PEREZ PEREZ.
QUIEN DURANTE TODA MI VIDA ME HA GUIADO
CON SU EJEMPLO DE HONRADEZ Y TRABAJO Y
A QUIEN TANTO DEBO.**

A MI MADRE:

**SRA. EPIFANIA TORRES DE PEREZ
POR SU EJEMPLO Y ABNEGACION,
SIRVA LA PRESENTE COMO RECORD
CIMIENTO A SUS SACRIFICIOS Y
DESVELO POR LOGRAR QUE SUS
HIJOS SE SUPEREN.**

A MIS HERMANOS:

**ESTHER, LETICIA, ABIGAIL
DAVID, ROCIO, GUILLERMO
EVA, JOSE JUAN.
POR LA UNIDAD QUE SIEMPRE
HEMOS TENIDO.**

A MI ESPOSA:

**FELICIANA DEMANOS D.
QUIEN INFLUYO PROFUNDA-
MENTE PARA LA CULMINA-
CION DE LA PRESENTE.**

A TODOS MIS MAESTROS:

**QUE ME IMPARTIERON LOS CONOCIMIENTOS
Y ENSEANZAS EN ESTA DIFICIL TAREA
DE LA ABOGACIA.**

A EL LICENCIADO:

**ARTURO ARRIAGA FLORES.
AGRADECIENDO SU VALIOSA
DIRECCION EN LA ELABORA-
CION DE LA PRESENTE TESIS.**

A LOS LICENCIADOS:

**JAVIER CARREON HERNANDEZ
FROYLAN MARTINEZ SUAZO
QUIENES CON SUS CONOCIMIENTOS Y
SUS CONSEJOS AYUDARON A LA PRESENTE
REALIZACION; CON ENORME AGRADECIMIENTO
POR TODA LA AYUDA BRINDADA EN MI CARRERA.**

A MIS MAESTROS DE LA VIDA PRACTICA:

**LIC. SEGUNDO GARCIA HINOJOS.
LIC. JOSE FLORES PRUNEDA.
CON ADMIRACION, RESPETO Y POR LA
AYUDA QUE ME HAN BRINDADO PARA
DESENVOLVERME EN MI VIDA PROFESIO-
NAL DENTRO DE LA MATERIA DEL DERE-
CHO DEL TRABAJO.**

A MIS COMPAÑEROS Y AMIGOS:

COMO MUESTRA DE AMISTAD Y RESPETO

**A TODAS AQUELLAS PERSONAS QUE
ME AYUDARON EN LA ELABORACION
DE LA PRESENTE TESIS.**

I N T R O D U C C I O N

Vivimos en un Sistema Capitalista en donde existen dos clases sociales bien definidas; los que tienen y los que no tienen, es decir los que son dueños de los medios de producción y los que sólo tienen su fuerza de trabajo. Es bien sabido por todos que durante mucho tiempo la clase trabajadora nunca gozo de protección por parte del Estado, sino que por el contrario era el Estado mismo quien protegía los intereses de los dueños de los medios de producción hoy llamados capitalistas, manifestandose esta protección en las masacres que se llevarón acabo en contra de trabajadores Mexicanos, tal es el caso de Cananea Sonora (1906), y Rio Blanco Veracruz (1907). Es sabido también que a través de los años y de lucha por parte de los trabajadores han obtenido ciertos derechos, pero es triste ver hoy en día que la mayoría de los trabajadores desconocen los derechos y obligaciones que consagra para ellos mismos, así como para los patrones y que se encuentran en la Constitución y en la Ley Federal del Trabajo, situación que es aprovechada de acuerdo a sus intereses por parte del Sector Patronal.

Es por esto que el presente trabajo va encaminado ha hacer un estudio del derecho individual del trabajo. Este trabajo contiene los siguientes grandes aspectos:

En el capítulo primero se estudiará la relación individual de trabajo y el contrato individual de trabajo, posteriormente hablare de los tipos de contrato individual de trabajo y sus vicisitudes.

Concluyendo este primer capítulo con el tema de la estabilidad en el empleo.

En el capítulo segundo se estudiara a la máxima facultad que tiene el patrón y que es el despido, analizando previamente desde su concepto, hasta concluir con los tipos de despido, llamese justificado o injustificado.

En el capítulo tercero iniciare estudiando a la Ley de 1931 y 1970 y posteriormente con la adicción del último párrafo al artículo 47 y con la adicción del artículo 991 a la Ley Federal del Trabajo. Reformas que se publicarán en el Diario Oficial de la Federación el 4 de enero de 1980 y que entrarán en vigor el 1 de mayo del mismo año.

Finalmente concluiré el presente trabajo haciendo mi aportación personal a manera de conclusión.

CAPITULO PRIMERO

LA RELACION DE TRABAJO

Primeramente definiremos a los dos sujetos que son necesarios para que se lleve a cabo la relación de trabajo y para esto nos remitiremos a lo establecido en la Ley Federal del Trabajo y al respecto el citado ordenamiento legal define al patrón en el artículo 10 de la siguiente forma:

"PATRON ES LA PERSONA FISICA O MORAL
QUE UTILIZA LOS SERVICIOS DE UNO O
VARIOS TRABAJADORES...

Mientras que el artículo 8 del ordenamiento legal citado con anterioridad define al trabajador en los siguientes términos:

"TRABAJADOR ES LA PERSONA FISICA QUE
PRESTA A OTRA, FISICA O MORAL, UN -
TRABAJO PERSONAL SUBORDINADO...

Para que quede claro el concepto de subordinación anteriormente mencionado me permito transcribir una tesis jurisprudencial que ha emitida nuestro más alto tribunal.

SUBORDINACION, CONCEPTO DE.

Subordinación significa, por parte del patrón un poder jurídico de mando, correlativo a un deber de obediencia por 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 servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados los trabajadores en todo lo concerniente al trabajo. (1)

Séptimo Epoca, Quinta Parte:
 Vols. 103-108, Pág. 97. A. D. 2621/77.
 Jorge Lomeli Almeida. Unanimidad de 4 votos.
 Vols. 121-126, Pág. 87. A. D. 686/79.
 Salvador Medina Soloache y otro. Unanimidad de 4 votos.
 Vol. 121-126, pag. 87. A. D. 7061/77
 Neftali de los Santos Ramirez. 5 votos.
 Vols. 121-126, Pág. 87. A. D. 744/79.
 Gregorio Martínez Spiro. Unanimidad de 4 votos.
 Vols. 127-132, Pág. 73. A. D. 4611/78.
 Remigio Jimenez Marquez. Unanimidad de 4 votos.

Una vez comprendido y definido a las personas que son necesarias para que se lleve acabo la relación de trabajo, pasaremos a su estudio mismo de la relación de trabajo.

1) CONCEPTO DE RELACION DE TRABAJO.

Primeramente citaremos el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, el cual dice lo siguiente:

" SE ENTIENDE POR RELACION DE TRABAJO, CUALQUIERA QUE SEA EL ACTO QUE LE DE ORIGEN, - LA PRESTACION DE UN TRABAJO PERSONA SUBORDINADO A UNA PERSONA, MEDIANTE EL PAGO DE UN SALARIO...

(1) Apéndice de Jurisprudencia Laboral 1917-1988. Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. México, D.F., 1991. P. 426.

Para comprender mejor la Relación de Trabajo sólo nos resta definir lo que es el Salario y al respecto la Ley Federal del Trabajo en su artículo 82 lo define de la siguiente forma:

"SALARIO ES LA RETRIBUCION QUE DEBE
PAGAR EL PATRON AL TRABAJADOR POR-
SU TRABAJO."

Una vez comprendido lo que es la Relación de Trabajo, mencionaremos que, con respecto a este capítulo, en la actualidad se han suscitado una serie de controversias, ya que algunos maestros de la materia opinan que la Relación de Trabajo y el Contrato de Trabajo son substancialmente lo mismo, tal es la opinión del maestro Trueba Urbina cuando habla del Contrato; y la Relación de Trabajo dice:

"Ciertamente se desprende del texto que en el fondo no hay ninguna diferencia entre el contrato y relación de trabajo, aún cuando en la Ley se define primero la relación que en todo caso siempre provendrá del contrato individual de trabajo, ya sea expreso o tácito, pues la incorporación del trabajador en la empresa requiere del consentimiento del patrón, ya que las relaciones laborales no se originan por arte de magia, toda vez que el propio precepto reconoce que una y otra producen los mismos efectos jurídicos" (2)

Sin embargo, otros autores como el maestro Baltazar Cavazos nos da una clara diferencia entre la Relación de Trabajo y el Contrato de Trabajo:

(2) Trueba Urbina, Alberto. "NUEVO DERECHO DEL TRABAJO" 6a. edición Ed. Porrúa, S.A. México, D.F. 1981 p. 278.

"... El Contrato de Trabajo se perfecciona desde el instante mismo en que las partes se ponen de acuerdo sobre el trabajo estipulado y el salario convenido, la relación de trabajo, en cambio, surge hasta el preciso momento en que se empieza a prestar el servicio. En consecuencia podemos afirmar que un contrato de trabajo puede existir sin la relación laboral, y que ésta implica la presunción de existencia de un contrato, aunque sea de naturaleza verbal". (3)

De lo anteriormente establecido se puede concluir que la relación de trabajo es autónoma con respecto al contrato de trabajo, ya que, aún no habiendo un contrato de trabajo puede existir la relación de trabajo, o aún también, se puede dar el caso de que aún existiendo el contrato de trabajo, todavía no se lleva a cabo la relación de trabajo, hasta que el trabajador empiece a laborar en sus funciones.

También, al hablar de la Relación de Trabajo hay quienes niegan o subestiman la aspecto contractual del trabajo entre empresarios y trabajadores, y de éstos se desprenden dos teorías: La contractualista y la anticontractualista. A este respecto, el Maestro Equerio Guerrero nos dice:

"...La teoría contractualista sostiene que al iniciar cualquier actividad laboral se necesita un acuerdo de voluntades, así sea el caso que una se considere tácita cuando el acuerdo esté

(3) Cabazos Flores, Baltasar. "CAUSALES DE DESPIDO". 2da. Edición. Ed. Trillas. México, D.F. 1983. p. 22.

dirigido a producir un efecto jurídico llamado contrato, por eso se entiende que cuando un trabajador acepta laborar con otra persona, el patrón y éste convienen que se realice la labor material de que se trate, ha surgido el acuerdo de voluntades que obliga jurídicamente a los dos sujetos mencionados, de acuerdo con las leyes vigentes y aparecerán los efectos jurídicos que son la consecuencia de un contrato... Los anticontractualistas sostienen, a partir de Lotmar, en Alemania, que la relación de trabajo se contempla primero dentro del campo contractual; pero después salió de este ámbito para abrigar aspecto fuera del vínculo contractual, pues se refieren a las obligaciones que nacen de las reglamentaciones impuestas por el patrono". (4)

Bajo el mismo orden de ideas, el principal defensor de la tesis de la relación de trabajo, el maestro Mario de la Cueva opina:

"... La relación de trabajo es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud de la cual se aplicó al trabajador un estatus objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la Declaración de derechos sociales, de la Ley del Trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y contratos-ley y de sus normas supletorias." (5)

El maestro Nestor de Buen, por su parte, manifiesta respecto a la tesis de Mario de la Cueva estar de acuerdo en que:

(4) Guerrero, Euquerio "MANUAL DE DERECHO DE TRABAJO". 4a. Ed. Porrúa Editores. México 1994. p. 31.

(5) De la Cueva, Mario. "EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO" 4a. Edición. Edit. Porrúa. México 1977. p. 187.

"...el hecho de que pone de manifiesto que la relación de trabajo puede tener un origen no contractual y que, en ocasiones, no existe, en rigor, una voluntad patronal para establecerla. Asimismo, en el hecho de que la relación laboral se transforma por imperativo de la Ley, de los contratos colectivos y de otros ordenamientos y en su afirmación de que independientemente del nombre que se le haya dado a un determinado convenio, si implica una relación subordinada de prestación de servicios, en todo caso se tratará de una relación laboral." (6)

Por mi parte me reservo mi opinión respecto a la relación de trabajo, hasta en tanto no se haya analizado el Contrato de Trabajo.

2) CONCEPTO DE CONTRATO DE TRABAJO.

El artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo establece:

"...CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO CUALQUIERA QUE SEA SU FORMA O DENOMINACION, ES AQUEL POR VIRTUD DEL CUAL UNA PERSONA SE OBLIGA A PRESTAR A OTRA UN TRABAJO PERSONAL SUBORDINADO, - MEDIANTE EL PAGO DE UN SALARIO..."

José Dávalos comenta respecto al contrato individual de trabajo que:

"Si se da la obligación de prestar un trabajo personal subordinado a otra persona y la de pagar un salario, no importa qué denominación se le dé a aquélla, existe un contrato de trabajo y estará sujeto a las normas laborales... La esencia del

(6) De Buen L. Nestor. "DERECHO DEL TRABAJO". 2a. Edición. Edit. Porrúa. México 1977 p. 518

contractualismo en el derecho del trabajo radica en la afirmación de que el vínculo que se establece entre el trabajador y el patrón estará necesariamente originado por un acuerdo de voluntades, aunque ese vínculo en algunos casos sea expreso y en otros tácito o aun supuesto... y continúa el maestro diciendo... El contrato surte todos sus efectos legales, independientemente de que por culpa del patrón no se lleve al cabo la prestación del servicio." (7)

A continuación transcribire una tesis jurisprudencial, respecto al contrato de trabajo.

CONTRATO DE TRABAJO. PRESUNCION 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 estipulaciones expresas, la prestación de servicios se entenderá regida por la Ley Federal del Trabajo y por las normas que le son supletorias. (8)

Quinta Epoca:

Tomo XLII, Pág. 2733. Recl. 112/34.
 García Tranquilino. Unanimidad de 4 votos.
 Tomo XLIII, Pág. 609. Recl. 6258/34
 Pliego Vicente R. 5 votos.
 Tomo XLVI, Pág. 2237. Recl. 2952/33.
 Garcilazo José. 5 votos.
 Tomo XLVI, Pág. 5192. Recl. 113/34.
 García Cipriano. Unanimidad de 4 votos.
 Tomo XLIX, Pág. 1704. A. D. 3768/36.
 Fernández Vicente. Unanimidad de 4 votos.

(7) Dávalos, José "DERECHO DEL TRABAJO I" Porrúa México, 1985 p.108.

(8) Apéndice de Jurisprudencia Laboral 1917-1985.
 Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. p 57.
 México, 1987.

Bajo el mismo orden de ideas citare el comentario que hacen Alberto y Jorge Trueba Urbina, respecto a la relación y al contrato de trabajo.

"...La relación es un término que no se opone al contrato sino que lo complementa, ya que precisamente la relación de trabajo generalmente es originada por un contrato, ya sea expreso o tácito, que genera la prestación de servicios. Por ello el derecho del trabajo es de aplicación forzosa e ineludible en todo contacto o relación laboral, así como el derecho autónomo que se establece en los contratos de trabajo, pudiendo la voluntad de las partes superar las normas proteccionistas del derecho objetivo en beneficios del trabajador; una vez garantizados los derechos de los trabajadores que se establecen en las leyes, así como las ventajas superiores a éstas que se consignan en los contratos colectivos de trabajo, queda una zona libre de autonomía en los contratos individuales para pactar condiciones superiores a la ley o al contrato colectivo, es por esto que entre el contrato y la relación no haya discrepancia, pues el contrato de trabajo no puede ser sustituido por la relación de trabajo como figura autónoma, ya que el propio contrato se manifiesta a través de la relación laboral. (9)

Por nuestra parte concluiremos lo referente a la relación de trabajo y el contrato de trabajo de la siguiente manera:

a) El Contrato de Trabajo es un acuerdo de voluntades, el cual se perfecciona desde el instante mismo en que las partes se ponen de acuerdo sobre el trabajo estipulado y el salario.

(9) Trueba, Alberto y Jorge "LEY FEDERAL DEL TRABAJO REFORMADA" ed. Porrúa. México 1992. p. 34

b). La relación de Trabajo nace en el momento en que el trabajador empieza a prestar sus servicios.

c) La Relación de Trabajo puede tener un origen no contractual, es decir que no nace de acuerdo previo de voluntades, pues basta, con la situación de enganche. En la legislación Laboral Mexicana existen dos ejemplos típicos: El contrato colectivo, donde la cláusula de exclusión de ingreso impone al patrón trabajadores no designados por él, sino por el sindicato; y en el caso del patrón sustituto, donde el nuevo patrón asume relaciones de trabajo en contra de su voluntad. También se da el caso de el trabajador, que ingresa a una empresa regida por contrato colectivo, no discute las condiciones de trabajo, sino se adhiere a las estipulaciones del mismo, en cuya celebración no intervino.

d).- La relación de Trabajo no se opone al Contrato de Trabajo sino que lo complementa.

3) TIPOS DE CONTRATOS INDIVIDUALES DE TRABAJO.

A) TIEMPO DETERMINADO.

El Contrato Individual de Trabajo por Tiempo Determinado: De acuerdo como lo estipula el artículo 37 de la Ley Federal del Trabajo, el contrato por tiempo determinado puede unicamente estipularse en los tres 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;
- III. EN LOS DEMAS CASOS PREVISTOS POR ESTA LEY.

Analizando los anteriores supuestos tenemos que en el primer caso, que lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar, podríamos por ejemplo: Que durante algunas temporadas se incrementan las ventas en las negociaciones comerciales, como sucede a fin de año o cuando alguna empresa no puede cumplir, con su personal normal, algún pedido especial, habrá de contratar trabajadores adicionales únicamente para ese propósito, otro ejemplo sería, el contrato celebrado por una cooperativa de producción pesquera con un trabajador que va a prestar sus servicios en la captura de camarón durante la zafra, es decir, al establecerse la veda, concluye el plazo pactado y, automáticamente, el contrato termina claro que el patrón debe de dejar bien establecido en el contrato que se trata de un trabajo por tiempo determinado y que al término de éste, se acaban las obligaciones de ambos, otros ejemplos más pueden ser la contratación de edecanes, con motivo de la celebración de un evento cultural o deportivo.

En el caso del contrato que tenga por objeto sustituir a algún trabajador, tal y como sucede cuando un trabajador solicita una licencia para ausentarse de su empleo ó cuando un trabajador esta enfermo y por lo tanto se encuentra incapacitado para trabajar durante un determinado tiempo. En estos casos cabe aclarar que cuando el trabajador sustituido regrese a laborar, terminara el contrato para el trabajador sustituto.

En los demás casos previstos por esta ley se refieren a la posibilidad de contratación por tiempo determinado, especialmente a algunos trabajos especificos, como el de las minas, conforme al artículo 38 de la Ley de la Materia.

Cabe hacer la aclaración de que se tendrá que estar también a lo dispuesto en el artículo 39 de la propia Ley Federal del Trabajo, el cual dice a la letra:

SI VENCIDO EL TERMINO QUE SE HUBIESE FIJADO SUBSISTE
LA MATERIA DEL TRABAJO, LA RELACION QUEDARA PRORROGADA
POR TODO EL TIEMPO QUE PERDURE DICHA CIRCUNSTANCIA.

Para que quede mejor comprendido lo referente al contrato individual de trabajo por tiempo determinado a continuación transcribiré algunas tesis jurisprudenciales que ha emitido la Suprema Corte de Justicia respecto al contrato en cuestión:

CONTRATO DE TRABAJO POR TIEMPO DETERMINADO
CARACTERISTICAS Y PRORROGA DEL.

Según lo dispuesto por los artículos 25, fracción III, 35, 36, 37 y 39 de la Ley Federal del Trabajo, de 1970, la norma general en lo relativo a la duración del contrato es la que éste se celebra

por tiempo indeterminado, salvo los casos del contrato de trabajo por obra determinada, que preve el artículo 36, y el contrato de trabajo por tiempo determinado que está previsto en el artículo 37. En este 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 por la ley. Lo anterior significa que el contrato individual de trabajo por tiempo determinado sólo 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 en él señalada, y en su caso, al prevalecer las causas que le dieron origen, el contrato debe ser prorrogado por subsistir la materia del trabajo por todo el tiempo en que dure dicha circunstancia, según lo dispone el artículo 39 de la Ley de la Materia. De lo contrario, no puede concluirse que por sólo 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 términos (10)

(10) Apéndice de Jurisprudencia Laboral 1917-1988. Op. Cit. p.

Séptima Epoca, Quinta Parte:
 Vols. 133-138, Pág. 19. A. D. 5126/78.
 Miguel Esteban Martín. 5 votos.
 Vols. 133-138, Pág. 19. A. D. 581/79
 Margarito Carbente Ortiz. 5 votos.
 Vols. 133-138, Pág. 19. A. D. 6132/79.
 Banco de Crédito Rural del Centro,
 Unanimidad de 4 votos.
 Vols. 133-138, Pág. 19. A. D. 6548/79.
 Roberto Franco Maldonado y Germán Lara Bautista.
 Unanimidad de 4 votos.
 Vols. 133-138, Pág. 19. A. D. 3965/79.
 Ramón Torres Fuentes. 5 votos.

CONTRATO DE TRABAJO POR TIEMPO DETERMINADO.

**EFFECTO DE LA FALTA DE SEÑALAMIENTO DE
 SU CAUSA MOTIVADORA.**

Quando no concurre alguna de las causas motivadoras de la temporalidad de la relación laboral expresamente consignada en el contrato respectivo, éste debe entenderse celebrado por tiempo indefinido, no obstante que en él se establezca un término de vigencia (11)

Séptima Epoca, Quinta Parte:
 Vols. 169-174, Pág. 55. A. D. 3031/76.
 José Antonio González Márquez. 5 votos.
 Vols. 169-174., Pág 15. A. D. 2237/83.
 Instituto Mexicano del Seguro Social 5 votos.

CONTRATO DE TRABAJO POR TIEMPO DETERMINADO.

**SOLO SE PUEDE EXIGIR SU PRORROGA, MAS NO
 EL EMPLEO DE PLANTA.**

Quando en un Contrato Colectivo de Trabajo se establece genéricamente la posibilidad de contrataciones temporales, especificándose las laborales no consideradas como permanentes en la

(11) Ibidem. p. 93.

empresa, así como los casos en que haya lugar a ocupar trabajadores transitorios; los obreros contratados con ese carácter no tienen derecho a exigir el otorgamiento de algún contrato de planta, sino que únicamente tienen la facultad de pedir que el contrato temporal expedido se les prorrogue por todo el tiempo en que perduren las causas que dieron origen a la contratación y la materia del trabajo.

(12).

Sexta Época, Quinta Parte:
 Vols. LXXXVI, Pág. 14. A. D. 2545/61.
 Petróleos Mexicanos. 5 votos.
 Séptima Época, Quinta Parte:
 Vols. 145-150, Pág. 21. A. D. 5740/77.
 Roberto Madrigal Sánchez. 5 votos.
 Vols. 157-162., Pág. 65. A. D. 7543/61.
 Petróleos Mexicanos. 5 votos.
 Vols. 157-162, Pág. 65. Amparo Directo. 558/52.
 Gregorio Cobos Gallardo. 5 votos.
 Vols. 163-168, Pág. 15. A. D. 8765/81.
 Isaac Camarena Ramirez. 5 votos.

empresa. Así como los casos en que haya lugar a causas transitorias transitorias: los obreros contratados con ese carácter no tienen derecho a exigir el otorgamiento de algún contrato de planta, sino que únicamente tienen la facultad de pedir que el contrato temporal expedido se les prorrogue por todo el tiempo en que perduren las causas que dieron origen a la contratación y la materia del trabajo. (12).

Sexta Época, Quinta Parte:
 Vols. LXXXVI, Pág. 14. A. D. 2545/61.
 Petróleos Mexicanos. 5 votos.
 Séptima Época, Quinta Parte:
 Vols. 145-150, Pág. 21. A. D. 5740/77.
 Roberto Madrigal Sánchez. 5 votos.
 Vols. 157-162, Pág. 65. A. D. 7543/81.
 Petróleos Mexicanos. 5 votos.
 Vols. 157-162, Pág. 65. Amparo Directo. 225/82.
 Gregorio Cobos Gallardo. 5 votos.
 Vols. 163-168, Pág. 15. A. D. 6767/81.
 Isaac Camarena Romíz. 5 votos.

B) TIEMPO INDETERMINADO.

Este tipo de contrato se ve contemplado en el artículo 35 de la Ley Federal del Trabajo, el cual dice:

LAS RELACIONES DE TRABAJO PUEDEN SER PARA OBRA O TIEMPO DETERMINADO O POR TIEMPO INDETERMINADO. A FALTA DE ESTIPULACION EXPRESA, LA RELACION SERA POR TIEMPO INDETERMINADO.

El Contrato de Trabajo por tiempo indeterminado, constituye la regla general, ya que el derecho Mexicano adopta el principio de la duración indefinida del contrato de trabajo. Y sólo admite como excepciones los contratos por tiempo determinado o por obra determinada, los cuales sólo pueden celebrarse cuando así lo exija la naturaleza del servicio que se va a prestar o de la obra que se va a realizar, aclarando que deberá quedar estipulado expresamente el motivo por el que se limita dichos contratos a un término ya que de no hacerlo se debe de considerar que se trata de un contrato de trabajo por tiempo indeterminado. Al respecto manifiesta el maestro Mario de la Cueva que:

"El principio de la duración indeterminada de las relaciones de trabajo: partiendo de la convicción de que la estabilidad en el trabajo sería una mentira si pudieran establecerse libremente periodos de duración de las relaciones de trabajo más o menos cortos, transcurridos los cuales quedaría disuelta la relación y separado el trabajador de la empresa, la ley nueva reprodujo la tesis de la

legislación de 1931, y la expresión diciendo que las relaciones de trabajo son de duración indeterminada en tanto subsista la materia que les dio origen....La duración indeterminada de las relaciones es el principio de base, que no depende su eficacia de la voluntad de las partes y que únicamente se flexiona si lo requiere la naturaleza de las cosas". (13)

Así pues, el Contrato de Trabajo por Tiempo Indeterminado, puede terminar por algunas de las causas esta en los artículos 47, 51 y 53 de la propia ley de la materia, respecto a este tipo de contrato nos dice nuestro más alto tribunal que el:

CONTRATO DE TRABAJO POR TIEMPO INDEFINIDO, CORRESPONDE
AL TRABAJADOR ACREDITAR LA NATURALEZA DE LAS LABORES
CUANDO RECLAMA LA EXPEDICION DEL.

Cuando la empresa demandada a 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 su 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 el que no debe confundir el derecho de los trabajadores a la continuidad de la relación laboral mientras dure la materia del trabajo y las causas que dieron origen a la contratación, con la pretensión de los mismos para que se les otorge un puesto de planta, pues mientras aquél se

(13) De la Cueva, Mario. Op. Cit. p. 222 y 223.

satisface mediante la prórroga del contrato en términos del artículo 39 de la Ley Federal de 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 por ingreso. (14)

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

(14) Apéndice de Jurisprudencia Laboral 1917-1988. Op Cit. p. 94.

C) OBRA DETERMINADA.

El artículo 36 de la Ley Federal del Trabajo, establece:

"EL SERALAMIENTO DE UN OBRA DETERMINADA PUEDE
UNICAMENTE ESTIPULARSE CUANDO LO EXIJA SU
NATURALEZA.

Con respecto a este tipo de contrato, el maestro José Dávalos manifiesta lo siguiente:

"Este tipo de trabajo atiende a la temporalidad del objeto de la relación laboral, el que, una vez realizado, produce la extinción de la relación laboral y no se entenderá como despido, cuando la empresa deje de ocupar al trabajador y tampoco incurrirá en responsabilidad". (15)

Para ilustrar esta situación, podría señalar el siguiente ejemplo:

En el caso de que un patrón contrate a varios albañiles para que le hagan una casa o cuando se contrata a varios trabajadores para la construcción de un edificio, a continuación y para que quede mas claro lo referente al contrato por obra determinada transcribiré algunas tesis jurisprudenciales:

CONTRATO DE TRABAJO PARA OBRA DETERMINADA.

CARGA DE LA PRUEBA.

Aun cuando es cierto que un contrato de trabajo puede terminar legalmente por voluntad de las partes o por causa distinta, también lo es que si la parte demandada afirma que el contrato de

(15) Dávalos, José. Op. Cit. p. 118.

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 decir que cuando el contrato de trabajo se celebra para obra determinada. Es indispensable que con toda claridad se exprese cuál es esa obra, ya que de lo contrario no podría hablarse de un determinado objeto del contrato. (16).

Quinta Epoca:

Tomo LII, Pág. 1982 Chavero Cándido y Coags.
 Tomo LXI, Pág. 3318 Sinclair Pierce Oil, Co.
 Tomo LXI, Pág. 5852 Sinclair Pierce Oil, Co.
 Tomo LXI, Pág. 5852 Sinclair Pierce Oil, Co.
 Tomo LXII, Pág. 1411. Sinclair Pierce Oil. CO.

TESIS RELACIONADA

TRABAJO PARA OBRA DETERMINADA.

Si se contrata a varios obreros para la construcción de una obra determinada, y al terminación de la misma, el patrón está ejecutando otras obras, no ha lugar a obligarlo a que las nuevas construcciones las realicen los obreros que habían contratado para la obra determinada, y el agravio que por este concepto se haga valer contra el laudo dictado por junta, que declaró improcedente la petición de los obreros, deberá declararse infundado y negarse el amparo. (17)

**Quinta Epoca: Tomo LXIII, Pág. 1104.
 Zamora Manuel y Coags.**

(16) Apéndice de Jurisprudencia laboral 1917-1988. Op. Cit. p. 89.

(17) Ibidem.

CONTRATO DE TRABAJO PARA OBRA DETERMINADA
 TERMINACION DEL

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. (18)

Séptimo Epoca, Quinta Parte:
 Vol. 39, Pág. 15. A. D. 2432/71.
 Ruperto Gutiérrez Marie. Unanimidad de 4 votos.
 Vol. 39, Pág. 15. A.D. 4427/71.
 Aurelio Moreno Uribe. 5 votos.
 Vol. 39, Pág. 15. A. D. 795/71.
 Jesús Magaña Villa. 5 votos.
 Vol. 39, Pág. 15. A. D. 2066/71.
 Tomas Hernández Hernández. Unanimidad de 4 votos.
 Vol. 40, Pág. 32. A. D. 5043/71.
 Jorge Reyna Maqueda y Coags. Unanimidad de 4 votos.

CONTRATO DE TRABAJO POR OBRA DETERMINADA,
 CARGA DE LA PRUEBA DEL.

Corresponde al patrón acreditar la existencia y validez de un contrato individual de trabajo para obra determinada de acuerdo con lo dispuesto por los artículos 35, 36 y 39 de la Ley Federal del Trabajo, en relación con el 25, fracción II, del propio ordenamiento de la obra para la cual fue contratado el trabajador. (19)

Séptima Epoca, Quinta Parte: Vols I09-114, pág
 18. A. D. 5777/77. Gervasio Florencio Meriño y
 otros 5 votos.

(18) Idem. p. 90
 (19) Idem. p. 92.

CONTRATO DE TRABAJO POR OBRA DETERMINADA,
SALARIOS CAIDOS EN CASO DE.

Como de acuerdo con el artículo 126, fracción IV, de la Ley Federal del Trabajo, ahora artículo 53, fracción II, de la Ley de 1980 actualmente en vigor los contratos por obra determinada tienen fin cuando se ha concluido la obra para cuya ejecución fueron celebrados, las Juntas de Conciliación y Arbitraje no pueden condenar a un patrón al pago de salarios caídos por un tiempo que exceda a la duración de la obra objeto de este contrato, ya que la responsabilidad patronal, en caso de haber cumplido el contrato íntegramente manteniendo al trabajador en sus labores, no pudo exceder del pago de salarios convenido hasta la terminación de la labor previamente determinada; por lo tanto si una junta condena a pagar salarios caídos por un tiempo mayor a la duración de la obra contratada, viola en perjuicio de la parte patronal la disposición legal citada (20)

Séptima Época, Quinta Parte:
Vols. 181-186.
A. D. 5061/81. Torleif Huggare Kling.
Unanimidad de 4 votos.

Concluiremos diciendo que en el contrato por obra determinada corresponde al patrón demostrar que contrato al trabajador para que realizara una obra determinada y que la misma concluyó y que en consecuencia no despidió al trabajador, sino que lo deja de emplear.

(20) Idem. p. 93

4. VICISITUDES DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

A). MODIFICACION

Modificación, como su nombre lo indica, quiere decir, introducir ciertos cambios en la relación de trabajo o en el contrato de trabajo. En cuanto a la Modificación se refiere, el artículo 57 de la Ley Federal del Trabajo dice lo siguiente:

EL TRABAJADOR PODRA SOLICITAR ANTE LA JUNTA DE CONCILIACION Y ARBITRAJE LA MODIFICACION DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO, CUANDO EL SALARIO NO SEA REMUNERADOR O SEA EXCESIVA LA JORNADA DE TRABAJO O CONCURRAN CIRCUNSTANCIAS ECONOMICAS QUE LA JUSTIFIQUEN..."

El maestro Nestor De Buen, en su libro Derecho del Trabajo apunta:

"Entendemos por MODIFICACION la sustitución de alguno de los elementos o términos de una relación laboral" (21)

De igual forma Manuel Alonso García apunta:

"La alteración de las condiciones de la relación de trabajo puede reconocer su origen en dos fuentes, objetivas o ajenas a la voluntad de las partes, una de ellas; y subjetivas, radica en la voluntad misma...y continúa apuntando... En cuanto a la modificación legal sera cuando dentro de una rama cualquiera de la producción se alteran algunos de los preceptos de la Reglamentación de Trabajo

(21) De Buen L, Nestor. "DERECHO DEL TRABAJO" Sta. Edición, Edit. Porrúa. México, 1984. p. 532.

respectiva, se está ante una modificación de las numerosas relaciones individuales de trabajo que preceptivamente aparecen conformadas de acuerdo con el modulo regulador que para los mismos constituye el cuadro de condiciones establecidas por la Reglamentación de que se trate. Tales modificaciones pueden referirse a elementos o aspectos más o menos importantes.- pueden afectar y afectan frecuentemente.- al salario, en lo que toca a su cuantía a los módulos de fijación; o pueden referirse a otros extremos distintos que, sin tener la cualidad de esenciales, supongan, sin embargo, una aplicación de condiciones o estipulaciones representativas de derechos del trabajador y recíprocas obligaciones del empresario, y viceversa... y respecto a la modificación individual o subjetiva continua diciendo... La alteración de las condiciones de la relación laboral, cuando se lleva a cabo por ambas partes de mutuo acuerdo." (22)

El Licenciado Francisco Ramírez Fonseca dice al respecto:

"El artículo 57 únicamente abre la posibilidad para que el trabajador solicite la fijación de un salario remunerador o la reducción de la jornada, y, de parte del patrón, para que pida la modificación del salario o de la jornada... las modificaciones impuestas por las partes a las condiciones de trabajo adquieren pleno carácter obligatorio según las reglas del Pacto Sunt Servando. Como consecuencia de lo dicho, cualquier modificación subsecuente tiene que ser objeto de otro mecanismo de auto composición... si la modificación se impone por la Junta a través del proceso, las partes

(22) Alonso García, Manuel. "CURSO DE DERECHO DEL TRABAJO", 5ta. Edición, Edit. Ariel. Barcelona 1975. p. 565

quedan obligadas en términos del fallo, ya no por propia voluntad, sino atendiendo al principio de la cosa juzgada." (23)

Por todo lo anterior considero que es importante que exista la figura de la modificación del contrato individual de trabajo, ya que a través de esta se pueden lograr mejores condiciones de trabajo para los trabajadores y también a su vez el empresario puede salir beneficiado si a través de esas modificaciones logra estimular al trabajador. No debemos olvidar que cuando se pacten modificaciones a las condiciones del contrato individual de trabajo, estas deberán ser superiores a las condiciones mínimas de trabajo, establecidas por la Ley Federal del Trabajo. Al respecto citare algunos ejemplos: El primero sería que cuando un trabajador se especializa en determinada actividad, en ese momento podemos decir que éste ya no es un obrero general, sino que ya tiene cierta especialidad y es justo que el patrón tratando de estimular esto, le de una mejor remuneración económica, ya que el mismo patrón sale beneficiado, en virtud de que mientras más se supere el trabajador rendirá más en el desempeño de su trabajo.

Ahora bien, también existe dicha modificación en forma colectiva, la cual se lleva a cabo mediante sindicatos establecidos en las diferentes empresas, lo cual se ve apoyado en el artículo 426 de la Ley Federal del Trabajo el cual dice:

LOS SINDICATOS DE TRABAJADORES O LOS PATRONES
 PODRAN SOLICITAR ANTE LA JUNTA DE CONCILIACION
 Y ARBITRAJE LAS MODIFICACIONES DE TRABAJO
 CONTENIDAS EN LOS CONTRATOS COLECTIVOS O EN LOS
 CONTRATOS DE LEY.

(23) Ramírez Fonseca, Francisco. "SUSPENSION, MODIFICACION Y TERMINACION DE LAS RELACIONES DE TRABAJO" 2da. Edición, Ed. PAC, S.A., México. 1984 p. 38 y 39.

Normalmente, cuando los sindicatos solicitan, modificaciones salariales, es debido al aumento del costo de la vida, requiriéndose así un beneficio económico que mejore las condiciones del trabajador y en consecuencia de su propia familia.

A continuación transcribiré algunas tesis jurisprudenciales, para que quede mejor comprendida la figura de la MODIFICACION del Contrato Individual de Trabajo.

SALARIO REMUNERADOR.- Cuando un trabajador no presta sus servicios por toda la jornada legal respectiva, sino simplemente por unas cuantas horas de ella, debe estimarse correcto el pacto por el cual haya convenido en que no se le pague el salario total correspondiente a la jornada legal, sino el proporcional a las horas efectivas de trabajo realizado. (24)

Quinta Epoca:

Tomo LII, Pág. 2319. A. D. 3000/37.
 Martínez Tapia, Consuelo y Coags. 5 votos.
 Tomo LIII, Pág. 2354. A. D. 2083/37.
 García, Carmen. Unanimidad de 4 votos.
 Tomo LV, Pág. 1315. A. D. 7085/37.
 Sindicato de Vendedores y Vigilantes del Comercio de Mérida. Unanimidad de 4 votos.
 Tomo LVII, Pág. 2762. A. D. 1048/38.
 Editorial Masas, Asociación en Participación.
 Unanimidad de 4 votos.
 Tomo LXI, Pág. 962. A. D. 6827/38.
 Romero Ontiveros, Alberto. Unanimidad de 4 votos.

SALARIO REMUNERADOR.- De acuerdo con lo dispuesto por el inciso b) de la fracción XXVIII del artículo 123 Constitucional, las Juntas de Conciliación y Arbitraje tiene facultad para

(24) Apéndice de Jurisprudencia de 1917 a 1965 del Semanario Judicial de la Federación. Quinta Parte. Cuarta Sala. p. 144.

declarar nulas las estipulaciones del contrato que fijen un salario que no sea a su juicio remunerador, y el hecho de que el actor demande una cantidad inferior a tal salario, no imposibilita a las juntas para fijarlo, ya que las mismas tienen facultad para nulificar un salario voluntariamente establecido por las partes, cuando no lo considere remunerador. (25)

Tomo XXVIII, Pág. 780. R. 13295/32.

León, Antonio. 5 votos.

Tomo XXXVII, Pág. 2667. R. 2684/33.

Moreno, Celia. Unanimidad de 4 votos.

Tomo XXXVII, Pág. 3386. Fdez, Guadalupe.

Tomo XXXIX, Pág. 1842. R. 3992/33.

Barrera, Luis y Coag. Unanimidad de 4 votos.

Tomo XLIV, Pág. 228. R. 4365/34.

Porrás, Refugio y Coag. Unanimidad de 4 votos. 9

**JORNADA, PROLONGACION DE LA. OBLIGACION DE ACREDITAR
SU NECESIDAD.**

Para que el patrón obligue a los trabajadores, en los casos de siniestro o riesgo inminente en que peligre la vida del trabajador, de sus compañeros o del patrón, o la existencia misma de la empresa a que se refiere el artículo 65 de la Ley Federal del Trabajo, a prolongar su jornada de trabajo, o para que pueda sancionarlos en caso de no acatar la orden según lo establecido por el Reglamento Interior de Trabajo, es necesario que el patrón acredite que efectivamente en la especie ocurrieron las circunstancias señaladas a que se refiere el citado artículo. (26)

Amparo Directo 5540/78. Compañía Minera de Cananea,

S.A.- 31 de enero de 1979.- 5 votos.- Ponente:

María Cristina Salmorán de Tamayo.- Secretario: Javier

Mijangos Navarro.

(25) Ibidem.

(26) Informe 1979. Cuarta Sala. Núm. 115. p. 7

JORNADA DE TRABAJO REDUCIDA.- La jornada de trabajo de acuerdo con la Ley Laboral, es el tiempo durante el cual el trabajador esta a disposición del patrón para prestar su trabajo, no señalándose mínimo en el desempeño de la misma, sino sólo máximos, por lo cual, es perfectamente válido establecer entre el patrón y el trabajador una jornada de trabajo de cuatro horas para los días sábados, ya que con la misma no se desbordan los máximos. (27).

Amparo directo 171/77.- María Magdalena García 30 de septiembre de 1977.- Unanimidad de votos
Ponente: Carlos Villegas Vázquez.

B) SUSPENSION.

El artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo nos indica respecto a la suspensión de los efectos de la relación de trabajo lo siguiente:

SON CAUSAS DE SUSPENSION TEMPORAL DE LAS OBLIGACIONES DE PRESTAR EL SERVICIO Y DE PAGAR EL SALARIO, SIN RESPONSABILIDAD PARA EL TRABAJADOR Y EL PATRON.

- 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 5 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 organismo estatales, juntas de Conciliación, Conciliación y Arbitraje, Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en la Utilidades de las Empresas y otros semejantes; y

VII. La falta de los documentos que exijan las leyes reglamentos, necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador.

El maestro Trueba Urbina opina:

La Suspensión de la relaciones de trabajo sólo producen el efecto de que el patrón quede liberado de pagar el salario y el trabajador el de prestar el servicio; sin embargo, el patrón no se encuentra eximido de cumplir con otras obligaciones o prestaciones derivadas de dicha relación de trabajo. (28).

Para el maestro Alonso García Manuel la suspensión entraña idea de temporalidad, por consiguiente, cesada la causa determinante de la suspensión, la relación vuelve a adquirir los efectos y lograr la situación en las consecuencias que van ligadas a su existencia misma como tal. (29)

Bajo el mismo orden de ideas José Vida Soria opina que la suspensión es pues, una vicisitud por la que puede atravesar el

(28) Trueba Urbina, Alberto. Op. Cit. p. 283.

(29) Alonso García, Manuel. Op. cit. p. 77.

contrato, que en un determinado momento encuentra no cumplida la normal ejecución de las prestaciones objeto del mismo. (30)

El maestro Roberto Muñoz Ramón, en su libro intitulado **Derecho del Trabajo**, nos hace el siguiente comentario:

La Suspensión en razón de su propia naturaleza es temporal, no se puede concebir jurídicamente la suspensión definitiva de la relación de trabajo, por que en este supuesto se trataría de una disolución...Suspensión de la relación de trabajo consiste en que continuado el vínculo laboral, cesan temporalmente los efectos de algunos de los derechos y deberes que lo integran". (31)

A continuación trataremos de dar una breve explicación sobre las fracciones que señala el artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo respecto a la Suspensión:

Fracción I. Respecto a esta fracción cabe hacer la aclaración de que la suspensión comienza desde que el patrón tiene conocimiento de la enfermedad contagiosa y concluye hasta que haya desaparecido la enfermedad contagiosa del trabajador; para los trabajadores que estén inscritos al régimen del Seguro Social. La suspensión surtirá efectos por todo el tiempo que el médico del Seguro Social expida al trabajador las incapacidades respectivas, sin que pueda exceder de dos años de conformidad con lo dispuesto por los artículos 99 y 100 de la Ley del Seguro Social. Estos trabajadores tienen suspendida la relación y reciben a partir del cuarto año y medio (artículo 104 de la Ley del Seguro Social)

(30) Vida Boria, José "LA SUSPENSION DEL CONTRATO DE TRABAJO", Madrid España. 1965. Instituto de Estudios Políticos. 1965. p. 3.

(31) Muñoz Ramón, Roberto. "DERECHO DEL TRABAJO" 3ra. Edición. Edit. Porrúa,, México 1976, D.F. p. 304.

contrato, que en un determinado momento encuentra no cumplida la normal ejecución de las prestaciones objeto del mismo. (30)

El maestro Roberto Muñoz Ramón, en su libro intitulado Derecho del Trabajo, nos hace el siguiente comentario:

La Suspensión en razón de su propia naturaleza es temporal, no se puede concebir jurídicamente la suspensión definitiva de la relación de trabajo, por que en este supuesto se trataría de una disolución...Suspensión de la relación de trabajo consiste en que continuado el vínculo laboral, cesan temporalmente los efectos de algunos de los derechos y deberes que lo integran". (31)

A continuación trataremos de dar una breve explicación sobre las fracciones que señala el artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo respecto a la Suspensión:

Fracción I. Respecto a esta fracción cabe hacer la aclaración de que la suspensión comienza desde que el patrón tiene conocimiento de la enfermedad contagiosa y concluye hasta que haya desaparecido la enfermedad contagiosa del trabajador; para los trabajadores que estén inscritos al régimen del Seguro Social. La suspensión surtirá efectos por todo el tiempo que el médico del Seguro Social expida al trabajador las incapacidades respectivas, sin que pueda exceder de dos años de conformidad con lo dispuesto por los artículos 99 y 100 de la Ley del Seguro Social. Estos trabajadores tienen suspendida la relación y reciben a partir del cuarto año y medio (artículo 104 de la Ley del Seguro Social)

(30) Vida Soria, José. "LA SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO", Madrid España. 1965. Instituto de Estudios Políticos. 1965. p. 3.

(31) Muñoz Ramón, Roberto. "DERECHO DEL TRABAJO" 3ra. Edición. Edit. Porrúa,, México 1976, D.F. p. 304.

equivalente al 60% del promedio del grupo de cotización o el 60% del salario de cotización para el grupo W, de conformidad con el artículo 106 de la Ley de referencia. Además, si transcurridos los plazos señalados, o antes, se declara la invalidez del trabajador (artículo 128 de la Ley del Seguro Social) éste tendrá derecho a pensión, asistencia médica, asignaciones familiares y ayuda asistencial en los términos del artículo 129 de la Ley de referencia. En cambio los trabajadores no inscritos al régimen del Seguro Social no reciben ningún pago por parte del patrón durante la suspensión de la relación y con lo único que cuentan es con el derecho a regresar a su empleo una vez que sane de su enfermedad.

Finalmente diremos que el trabajador tiene la obligación de presentarse a trabajar, de acuerdo con lo dispuesto en la fracción I del artículo 45 de la Ley Federal del Trabajo el día siguientes de aquél en que termine la causa de la suspensión.

Fracción II. Al respecto de esta fracción es importante el que el trabajador no pierda su empleo por su imposibilidad para prestar el servicio, aclarando que la propia ley no distingue y que por lo tanto debemos entender que toda enfermedad o accidente que no constituyen o derivan de un riesgo de trabajo, suspenda la relación de trabajo ya sea que produzca una incapacidad física o mental. En estos casos el patrón no tiene la obligación legal de pagar el salario. Si el trabajador se encuentra registrado en el Seguro Social el instituto le otorgará un subsidio a partir del cuarto día de que se inicio la enfermedad. El subsidio de referencia no cubre la totalidad del sueldo del trabajador sino sólo el 60% del salario registrado y gozara el trabajador de este beneficio por un plazo de

cincuenta y dos semanas, prorrogables por otras veintiseis (artículo 104 de la Ley del Seguro Social).

En el caso de maternidad, la Ley da un tratamiento especial, debiéndose estar a lo establecido en los artículos 170 de la Ley Federal del Trabajo y a lo dispuesto en los artículos 93, 102, 109, 110 y 111 de la Ley del Seguro Social. Finalmente mencionaremos que el trabajador debe reintegrarse al trabajo el día siguiente de la fecha en que termine la causa de la suspensión (artículo 45, Fracción I) cabe aclarar que en este caso la suspensión inicia al producirse la incapacidad.

Fracción III. La prisión preventiva suspende la relación de trabajo por la imposibilidad en que se encuentra el trabajador de acudir a trabajar, aclarando que la suspensión inicia desde el momento en que el trabajador acredite estar detenido a disposición de la autoridad judicial hasta la fecha en que cause ejecutoria la sentencia que lo absuelva.

Bajo el mismo orden de ideas nos parece justo que el trabajador reciba su sueldo, si la causa de su detención fue la de pretender cumplir con su deber; y sin que pase desapercibido el caso de que el trabajador se haya excedido en la defensa de la persona o interés del patrón; pero en tales casos los tribunales respectivos dirimirán el problema, aclarando que si la sentencia es absolutoria, hubo una simple suspensión de la relación de trabajo y si la suspensión fue por causa diversa a la señalada anteriormente el trabajador reanudará su trabajo sin el pago de salarios durante su ausencia y si la sentencia es condenatoria y se le impone al trabajador pena de prisión podrá rescindirle su contrato de trabajo

al trabajador de acuerdo a lo dispuesto en la fracción XIV del artículo 47 de la Ley de la Materia.

Veremos ahora el momento en que debe de regresar el trabajador a su trabajo. la fracción II del artículo 45 de la Ley nos dice que debe ser dentro de los quince días siguientes a la terminación de la causa de la suspensión.

Fracción IV. Esta causa de suspensión está basada en una situación de hecho que le impide al trabajador acudir a prestar sus servicios en su trabajo y para dejar más claro esta fracción nos remitiremos a lo dispuesto por el artículo 21 Constitucional y el cual dispone que "Compete a la autoridad administrativa la aplicación de sanciones por las infracciones de los reglamentos gubernativos y de policía, las que únicamente consistirán en multa o arresto hasta por treinta y seis horas". De conformidad con la fracción II del artículo 43 de la Ley Federal del Trabajo, la suspensión surte efectos desde el momento en que el trabajador acredite estar detenido a disposición de la autoridad administrativa hasta la fecha en que termine el arresto. En este supuesto de suspensión, el trabajador tiene la obligación de presentarse a trabajar el día siguiente de la fecha en que sea puesto en libertad (fracción I del artículo 45 de la Ley de la Materia).

Fracción V. En esta fracción se enmarca las obligaciones que tenemos con nuestro país, de cumplir con los servicios de las armas o de los jurados, del desempeño de cargos consejiles y de elección popular directa o indirecta. Para que estas obligaciones no les ocasionen daños a los trabajadores, la Ley Federal del Trabajo establece la obligación de suspender temporalmente las relaciones

individuales de trabajo, mientras que se cumple con los deberes que nos marca la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, también en el caso de la conscripción militar para asegurar y defender la independencia, el territorio, el honor, los derechos e intereses de la patria, así como la tranquilidad y el orden interior.

Según la fracción III del artículo 43 de la Ley la suspensión surte efectos desde la fecha en que deban prestarse los servicios o desempeñarse los cargos hasta por un periodo de seis años. Los trabajadores deben presentarse a trabajar dentro de los quince días siguientes a la terminación de la causa de la suspensión (fracción II del artículo 45 de la Ley de la Materia).

Fracción VI. En esta fracción se establece como causa de suspensión de la relación de trabajo 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. En estos casos la prestación de servicios es obligatorio, la suspensión surte sus efectos desde la fecha en que deben presentarse los trabajadores a desempeñar su cargo hasta por un periodo de seis años atento a lo dispuesto en la fracción III del artículo 43 de la Ley de la Materia. Los trabajadores deben presentarse a trabajar dentro de los quince días siguientes a la terminación de la causa de la suspensión tal y como lo dispone la fracción II del artículo 45 de la Ley Federal del Trabajo.

Fracción VII. En cuanto a la falta de documentos necesarios para la prestación del servicio, que son exigidos por las

Leyes y reglamentos mencionaremos que la relación laboral se debe suspender cuando dicha falta de documentos sea imputable al trabajador, aclarando que dicha suspensión es con el propósito de que el trabajador obtenga los documentos que le son necesarios, ya que por ejemplo: Un chofer requerirá de Licencia expedida por la autoridad competente para poder desempeñar su trabajo.

De conformidad a lo dispuesto en la fracción IV del artículo 43, la suspensión surte efectos desde que el patrón tiene conocimiento de la ausencia de documentos, hasta por un periodo de dos meses. Mencionaremos que una vez que haya vencido el plazo de los dos meses, al día siguiente debe presentarse el trabajador a trabajar, en posesión de sus documentos necesarios, ya que si no se presenta el patrón podrá rescindirle su contrato o bien si se presenta sin la documentación necesaria el patrón también puede rescindirselo ya que el trabajador se encuentra imposibilitado para prestar el servicio.

Respecto a la forma en que se debe notificar la suspensión aunque la Ley no lo establece estamos de acuerdo en que debe darse por escrito al trabajador las causas o causas de la suspensión, así como el tiempo que va a durar dicha suspensión y aclarándole al trabajador el lapso de tiempo que tiene para presentarse. Aunque no pasa desapercibido para mí que en algunos casos del artículo que se estudia es el trabajador el que debe avisar a su patrón si es que se encuentra enfermo o fue arrestado etc. Cabe hacer la recomendación de que si es posible que el trabajador pudiera darle a su patrón por escrito las causas o causa por las que no se puede presentar a desempeñar su trabajo y que el patrón o su representante (s) le

firmarán al trabajador alguna copia, para que el trabajador tuviere con que demostrar que si aviso a su patrón el motivo de su inasistencia, ya que como se ve en muchos casos el patrón dolosamente se aprovecha de el trabajador y muchas veces lo despide abusando de la ignorancia de el trabajador.

Mencionaremos que hay varias causas de suspensión convencionales y estas son:

Permisos Económicos: Son los que se conceden a los trabajadores sin goce de sueldo y son por periodos cortos.

Licencias: Son permisos o autorizaciones que da el patrón a el trabajador para que se separe transitoriamente de su puesto de trabajo; generalmente se establecen en los contratos colectivos y se señala un plazo que comúnmente es de un año. Para los trabajadores que obtienen esta licencia, se interrumpen sus derechos de antigüedad.

Licencias sindicales: Este tipo de sanciones se establecen en los contratos colectivos de trabajo como correcciones disciplinarias a los trabajadores por parte del sindicato al que pertenecen. Sin que el patrón este obligado a pagar el salario al trabajador.

LA SUSPENSION COMO SANCION.

El artículo 423 de la Ley Federal del Trabajo en su fracción X nos habla de la figura de la suspensión como sanción, y es que muchas veces algunos trabajadores cometen faltas que aunque son graves no ameritan que sea despedido el trabajador de su empleo, en la inteligencia de que lo que se busca es que el trabajador ya no

incurra en la falta, ya que al ser suspendido no se le paga el salario por los días en que dure la suspensión, además de que queda como antecedente en su expediente personal. Es de gran importancia mencionar que de acuerdo al artículo en cuestión "La suspensión de la relación de trabajo por vía del castigo del patrón es posible únicamente cuando exista reglamento interior de trabajo aplicable en la empresa y esté prevista la sanción en dicho reglamento. De no haber reglamento o habiéndolo no está prevista la sanción, el patrón no puede castigar".

La Suprema Corte, por extensión admite la licitud de la sanción cuando esté prevista en el Contrato Colectivo de Trabajo o en un Contrato Individual.

Para que se suspenda la relación de trabajo por vía de castigo, la Ley nos da las condiciones necesarias para que se pueda dar la sanción y las cuales son las siguientes:

- a). Que haya Reglamento Interior de Trabajo o Contrato Colectivo Individual.
- b). Que en dichos documentos se prevean las conductas sancionables.
- c). Que el trabajador incurra en la conducta sancionable.
- d). Que antes de que se sancione al trabajador se le escuche, es decir que se le de la oportunidad de que se defienda.
- e). Que la sanción no exceda de ocho días.
- f). Que se precisen los procedimientos para que opere la sanción.

Todas las condiciones antes mencionadas deben de constar en un reglamento interno, en el que intervengan la representación de los

trabajadores y del patrón y sea sancionado por una autoridad, aunque puede ser posible que se elabore un reglamento con la representación únicamente de los trabajadores y los patronos.

En caso de que el patrón sancione suspendiendo a algún trabajador cuando falte alguna de las condiciones antes mencionadas, el patrón incurre en falta de probidad y por lo tanto, el trabajador tiene derecho a rescindir su contrato de acuerdo con la fracción II del artículo 51 de la Ley y a recibir la indemnización correspondiente que imputa tres meses de salario y veinte días por cada año de servicios prestados.

Finalmente mencionaremos que en la Ley Federal del Trabajo regula la SUSPENSIÓN COLECTIVA en el artículo 427 y el cual dice:

Art. 427.- SON CAUSAS DE SUSPENSIÓN TEMPORAL DE LAS RELACIONES DE TRABAJO EN UNA EMPRESA O ESTABLECIMIENTO:

- I. 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 SUSPENSIÓN DE LOS TRABAJADORES;
- II. LA FALTA DE MATERIA PRIMA, NO IMPUTABLE AL PATRÓN;
- III. EL EXCESO DE PRODUCCIÓN CON RELACIÓN A SUS CONDICIONES ECONÓMICAS Y A LAS CIRCUNSTANCIAS DEL MERCADO;
- IV. LA INCOSTABILIDAD, DE NATURALEZA TEMPORAL, NOTORIA Y MANIFIESTA DE LA EXPLOTACIÓN;
- V. LA FALTA DE FONDOS Y LA IMPOSIBILIDAD DE OBTENERLOS PARA LA PROSECUCCIÓN NORMAL DE LOS TRABAJOS, SI SE COMPRUEBA PLENAMENTE POR EL PATRÓN; Y
- VI. LA FALTA DE MINISTRACIÓN POR PARTE DEL ESTADO DE LAS CANTIDADES QUE SE HAYA OBLIGADO A ENTREGAR A LAS EMPRESAS CON LAS QUE HUBIESE CONTRATADO TRABAJOS O SERVICIOS, SIEMPRE QUE AQUELLAS SEAN INDISPENSABLES.

A continuación y para concluir el tema de la SUSPENSIÓN en materia laboral recabaremos algunas tesis jurisprudenciales, para que quede mejor comprendida:

SUSPENSIÓN INDEFINIDA DEL TRABAJADOR COMO CORRECCIÓN DISCIPLINARIA . EQUIVALE A UN DESPIDO.

La suspensión indefinida de un trabajador en sus labores equivale a un despido, atendiendo a que la suspensión en el trabajo como medida disciplinaria no puede exceder de ocho días, según lo establece la fracción X del artículo 423 de la Ley Federal del Trabajo de 1970, y en esas condiciones, el término de prescripción correspondiente se regula conforme al artículo 518 del Ordenamiento legal invocado que se establece el término de dos meses para ejercitar la acción relativa al despido de un trabajador. (32)

Séptima Época, Quinta Parte:

Vol. 79, pág. 32. A. D. 3148/74.

Raúl Muñoz Vieyra. Unanimidad de 4 votos.

Vols. 115-120, Pág. 121. A. D. 3608/79.

Andrés Chuc Canul. Unanimidad de 4 votos.

Vols. 145-150, Pág. 60 A. D. 5998/80.

Luis Contreras Pérez. 5 votos.

Vols. 145-150, Pág. 61. A. D. 644/80. Sindicato

Industrial de Obreros Socialistas, Puebla Textil.

5 votos.

Vols. 175-180, Pág. 39. A. D. 3428/82.

Juan Jiménez Roldán y otro. 5 votos.

SUSPENSIÓN DEL TRABAJADOR COMO MEDIDA DISCIPLINARIA.

NO PUEDE EXCEDER DE OCHO DÍAS.

El artículo 423, fracción X, de la Ley Federal del Trabajo, establece que la suspensión en el trabajo, como medida disciplinaria, no podrá exceder de ocho días, por lo que al ser aplicada dicha

(32) Apéndice de Jurisprudencia 1917-1988. Op. Cit. p. 434

medida debe cumplirse con lo dispuesto por el citado precepto legal, el que debe observarse independientemente de lo que al respecto establezca el contrato colectivo de trabajo o el reglamento interior de trabajo. (33)

Septima Epoca Quinta Parte.
 Vols. 115-120 Pág. 121. A. D. 2608/79.
 Andrés Chuc Canul. Unanimidad de 4 votos.
 Vols. 121-126, Pág. 88. A. D. 359/79
 Ferrocarriles Nacionales de México. 5 votos.
 Vols. 175-180. Pág. 39. A. D. 3428/82.
 Juan Jiménez Roldán y otro 5 votos.
 Vols. 181-186. A. D. 1266/88.
 Rafael López Lara 5 votos.

SUSPENSION DE LABORES IMPUESTA COMO SANCION
 A UN TRABAJADOR, POR OCHO DIAS. NO DA DERECHO
 A LA RESCISION DEL CONTRATO DE TRABAJO.

La sanción impuesta a un trabajador, suspendiendo por ocho días en sus labores, con base en un reglamento interior de trabajo, aún en el supuesto de que los hechos en que se funde resultaren injustificados, no es causal de rescisión de contrato, por no encontrarse establecida en alguna de las fracciones del artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo, ni es de tal manera grave que haga imposible el cumplimiento de la relación laboral, que se interrumpe temporalmente con la suspensión y se reanuda automáticamente una vez que concluye el término que se fijó (34).

Septima Epoca Quinta Parte:
 Vols. 75, Pág. 41. A. D. 3940/74.
 Dit, S.A. DE C.V. Unanimidad de 4 votos.

(33) Ibidem.

(34) Idem. p. 435

**SUSPENSION INDEFINIDA DE UN TRABAJADOR
SE EQUIPARA AL DESPIDO.**

Si el patrón suspende indefinidamente a un trabajador, esa suspensión se equipara a un despido, pues se le impide que preste servicios, sin fundamento legal. (35)

Sexta Epoca. Quinta Parte:
Volumen XVI, Pág. 117. Amparo Directo d2474/57
J. M. Miser y Cía., S.A. 5 votos.
Volumen XXV, Pág. 126. Amparo Directo 1583/58
Raúl Cervantes F. Unanimidad de 4 votos.
Volumen LXXXVII, Pág. 32. Amparo Directo.
4680/63. Manufacturera Diana, S.A. 5 votos.
Volumen CXXXVII, Pág. 41. Amparo Directo.
916/66. Margarito Valdés Montes. 5 votos.

CONTRATO DE TRABAJO, SUSPENSION DE.

La suspensión de un contrato de trabajo sólo 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 la prestación del servicio, por parte del trabajador, y demás obligaciones pactadas mas no las que consisten en abstenciones, ya que no pueden considerarse que el vínculo jurídico 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 los secretos de fabricación de su patrón, durante una licencia los revela y lucra con ellos, dá mal trato a su patrón o a sus familiares o incurra en las diversas prohibiciones legalmente consideradas como casos de rescisión del contrato de trabajo.

(35) Idem.

Por tanto, el hecho de que el trabajador estuviera gozando de una licencia sin goce de sueldo, con su contrato de trabajo suspendido, no lo autorizada para dedicarse a una actividad que implique hacerle competencia a su patrón. (36)

Amparo Directo 512/952. Edmundo Carmona Urrutia.
Resuelto el 28 de agosto de 1952, por unanimidad
de cinco votos.

SUSPENSION DEL TRABAJADOR POR TIEMPO INDEFINIDO
EQUIVALE A UN DESPIDO LA. TERMINO DEL EJERCICIO
DE LA ACCION DE REINSTALACION.

La suspensión del trabajador por tiempo indefinido debe considerarse como un despido. toda vez que como sanción disciplinaria no podría exceder de ocho días, conforme a lo dispuesto por la fracción IX del artículo 102 de la Ley Federal del trabajo de 1931 (vigente en el caso), por lo que la acción de reinstalación debió ser ejercitada dentro del término a que se refiere el artículo 329 de la citada Ley Laboral. (37)

Amparo Directo 3148/74. Raúl Muñoz Vieyra E.
4 de julio de 1973. Unanimidad de 4 votos.
ponente: Salvador Mondragón Guerra.

(36) Informe 1952. Cuarta Sala. p. 13.

(37) Semanario Judicial de la Federación. Séptima Época. Volumen 4, Quinta Parte. Julio 1975. Cuarta Sala p. 32.

C) INTERRUPCION.

El licenciado Manuel Alonso Garcia con respecto a la Interrupción, nos manifiesta:

"Las interrupciones de la jornada laboral suponen una suspensión de la prestación de trabajo entre el término de una de aquéllas y la siguiente. Rompen la continuidad periodica de la prestación. Sin embargo, no pueden confundirse con la suspensión. En tanto la interrupción únicamente determina la anulación de la prestación de trabajo durante el tiempo que la misma dura, la suspensión lleva consigo la carencia de efectos de la relación. Las interrupciones implican la total continuidad de los efectos, que permanecen, durante el tiempo de la interrupción en toda su integridad. Lo punico que cesa, ya, con previa convención o precepto, que determina la transitoriedad de la situación, es la ejecución, la prestación del servicio, cuya interrupción alcanza solamente el periodo o transcurso de tiempo comprendido entre jornada y jornada, para volver a reanudarse de nuevo cesadas las causas determinantes de la interrupción. (38)

Por lo tanto, en lo que se refiere a la interrupción, es la cesación temporal de las obligaciones del trabajador, pero no las obligaciones del patrón con respecto al trabajador, por Ejemplo: Los días de descanso obligatorios. El día de descanso semanal, las vacaciones, etc. en los cuales el patrón tiene la obligación de pagar el salario.

(38) Alonso García, Manuel. Op. Cit. p. 498 y 499

D) TERMINACION.

En cuanto a la terminación, el artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo, nos enumera las causas por las cuales se puede terminar el contrato o la relación de trabajo y al respecto el citado precepto legal dice:

SON CAUSAS DE TERMINACION DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.

- 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.

En cuanto a la terminación de la relación de Trabajo, el maestro Mario de la Cueva manifiesta:

"Terminación es la disolución de la relación de trabajo por mutuo consentimiento o como consecuencia de la interferencia de un hecho." (39)

También el maestro Nestor de Buen Lozano nos proporciona su definición respecto a la terminación de la relación de trabajo:

"Entendemos por terminación de la relación de trabajo, la cesación de sus efectos a partir de determinado momento. Ello

(39) De la Cueva, Mario. "DERECHO DEL TRABAJO" Ed. Porrúa. México D.F. 1938. p. 238

significa que al producirse el acontecimiento que condicionaba la terminación, se extingue la obligación de prestar el servicio subordinado y la de pagar el salario". (40)

Para nosotros la terminación de la relación de trabajo será:

" La extinción de la relación de trabajo por recíproco consentimiento de las partes o por alguna imposibilidad ajena a la voluntad y la cual hace imposible su continuación."

A continuación daremos una breve explicación a cada una de las fracciones del artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo:

Fracción I. En cuanto a esta forma de terminación de la relación de trabajo, diremos que en la práctica es común que termine por mutuo consentimiento y que se haga a través de convenio ante la junta o en otros casos el trabajador renuncia a su trabajo y el patrón muestra su conformidad con tal renuncia, aunque cabe hacer la aclaración de que el hecho de que el trabajador renuncie a su trabajo no quiere decir que renuncie a sus derechos que a adquirido por la Ley o por su contrato individual de trabajo.

Para el trabajador es importante que el convenio de terminación de la relación laboral se lleve a cabo ante la Junta, ya que ésta última tutelara sus derechos y de esta forma el patrón debiera pagar efectivamente lo que le corresponda al trabajador y no lo que el quiera proporcionarle, tal y como ocurre con frecuencia.

Para efectos de la mejor comprensión de la presente fracción nos remitiremos al artículo 5 constitucional y el cual dice:

(40) De Buen Lozano, Néstor. Op. Cit. p. 551

"El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por el tiempo que fije la Ley, sin poder exceder de un año en perjuicio del trabajador..." y continúa diciendo. La falta de cumplimiento de dicho contrato, por lo que respecta al trabajador, sólo obligará a éste a la correspondiente responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona." (41)

Por su parte la Ley Federal del Trabajo en su artículo 32 nos dice:

ART. 32.- EL INCUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS DE TRABAJO POR LO QUE RESPECTA AL TRABAJADOR SOLO DA LUGAR A SU RESPONSABILIDAD CIVIL, SIN QUE EN NINGUN CASO PUEDA HACERSE COACCION SOBRE SU PERSONA".

Por lo anteriormente expuesto llegamos a la conclusión de que el patrón no puede obligar al trabajador para que siga laborando con él, y de éste modo vemos que la terminación de la relación de trabajo se encuentra prácticamente en manos del trabajador, aunque aquí cabría hacer la observación a los trabajadores de los perjuicios que sufre el patrón si el trabajador abandona el empleo sin siquiera avisarle a su patrón.

Respecto a la responsabilidad civil analizare tres situaciones que se puedan dar:

a). Si el trabajador renuncia sin que concurra el consentimiento del patrón y renuncia antes de cumplir un año de

(41) Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. 7a. Edición. Edit. Porrúa. México 1990. p. 11

servicios habiéndose comprometido a prestarlo por más tiempo, quedara sujeta a la responsabilidad civil en caso de que exista;

b). Si el trabajador renuncia sin dar su conformidad al patrón, pero renuncia después de haber prestado sus servicios por más de un año, en ningún momento estará sujeto a responsabilidad civil.

c). Si el patrón da su consentimiento a la renuncia del trabajador, queda este relevado de toda responsabilidad, quedando el patrón únicamente obligado a el pago de lo debido. Y una vez comprendida, pasamos al estudio de la siguiente fracción en la cual dice:

Fracción II. Tal y como ya se había establecido que uno de los elementos de la relación de trabajo era la prestación de servicio PERSONAL, E INTRANSFERIBLE, y resulta evidente que al fallecer el trabajador se hace imposible la prestación del servicio lo que trae como consecuencia, necesaria, la terminación de la relación de trabajo, quedando el patrón obligado a pagar lo debido, y si se da el caso a pagar las indemnizaciones correspondientes y para tal efecto en éste momento nos remitiremos al Art. 501 de la Ley Federal del Trabajo el cual dice:

Artículo 501.- TENDRA DERECHO A RECIBIR LA INDEMNIZACION EN LOS CASOS DE MUERTE:

- I. LA VIUDA, O EL VIUDO QUE HUBIESE DEPENDIDO ECONOMICAMENTE DE LA TRABAJADORA Y QUE TENGA UNA INCAPACIDAD DE 50% O MAS, Y LOS HIJOS MENORES DE DIECISEIS AÑOS Y LOS MAYORES DE ESTA EDAD SI TIENEN UNA INCAPACIDAD DE 50% O MAS;
- II. LOS ASCENDIENTES CONCURRIRAN CON LAS PERSONAS

MENCIONADAS EN LA FRACCION ANTERIOR, A MENOS QUE SE PRUEBE QUE NO DEPENDIAN ECONOMICAMENTE DEL TRABAJADOR;

III. A FALTA DE CONYUGE SUPERSTITE, CONCURRIRA CON LAS PERSONAS SEÑALADAS EN LAS DOS FRACCIONES ANTERIORES, LA PERSONA CON QUIEN EL TRABAJADOR VIVIO COMO SI FUERA SU CONYUGE DURANTE LOS CINCO AÑOS QUE PRECEDIERON INMEDIATAMENTE A SU MUERTE, O CON LA QUE TUVO HIJOS SIEMPRE QUE AMBOS HUBIERAN PERMANECIDO LIBRES DE MATRIMONIO DURANTE EL CONCUBINATO.

IV. A FALTA DE CONYUGE SUPERSTITE, HIJOS Y ASCENDIENTES, LAS PERSONAS QUE DEPENDIAN ECONOMICAMENTE DEL TRABAJADOR CONCURRIRAN CON LA PERSONA QUE REUNA LOS REQUISITOS SEÑALADOS EN LA FRACCION ANTERIOR, Y EN LA PROPORCION EN QUE CADA UNA DEPENDIA DE EL; Y

V. A FALTA DE LAS PERSONAS MENCIONADAS EN LAS FRACCIONES ANTERIORES, EL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL.

Con lo anterior, queda claro quienes tienen derecho a la indemnización en caso de muerte del trabajador. Y una vez comprendido pasamos a analizar la siguiente fracción.

Fracción III. Es bien sabido que en las empresas hay actividades que constituyen una necesidad permanente y ahí algunas otras actividades cuya naturaleza es temporal. Para las necesidades permanentes la contratación del personal debiera de ser a través de contratos por tiempo indefinido y para cubrir las necesidades temporales la forma de contratación puede ser a través de contratos por tiempo o por obra determinada.

A continuación nos permitiremos reproducir lo dispuesto por el artículo 36 de la Ley de la Materia.

"EL SERALAMIENTO DE UNA OBRA DETERMINADA PUEDE UNICAMENTE ESTIPULARSE CUANDO LO EXIJA SU NATURALEZA."

Citaremos también lo dispuesto en el artículo 37 del mismo ordenamiento anteriormente invocado.

"EL SERALAMIENTO DE UN TIEMPO DETERMINADO PUEDE UNICAMENTE ESTIPULARSE EN LOS CASOS SIGUIENTES:

- I. CUANDO LO EXIJA LA NATURALEZA DEL TRABAJO QUE SE VA A PRESTAR;
- II. CUANDO TENGA POR OBJETO SUBSTITUIR TEMPORALMENTE A OTRO TRABAJADOR; Y
- III. EN LOS DEMAS CASOS PREVISTOS POR ESTA LEY.

Mencionaremos también lo dispuesto en el artículo 38 del mismo ordenamiento.

"LAS RELACIONES DE TRABAJO PARA LA EXPLOTACION DE MINAS QUE CAREZCAN DE MINERALES COSTEABLES O PARA LA RESTAURACION DE MINAS ABANDONADAS O PARALIZADAS, PUEDEN SER POR TIEMPO U OBRA DETERMINADA O PARA LA INVERSION DE CAPITAL DETERMINADO.

Aclaremos también que en cuanto al contrato por tiempo determinado dispone el artículo 39 de la Ley de referencia que:

"SI VENCIDO EL TERMINO QUE SE HUBIESE FIJADO SUBSISTE LA MATERIA DEL TRABAJO, LA RELACION QUEDARA PRORROGADA POR TODO EL TIEMPO QUE PERDURE DICHA CIRCUNSTANCIA.

Concluiremos la presente fracción resumiendo que para que el patrón no incurra en responsabilidad tendra que observar los siguientes puntos:

I. Que exista realmente una obra o un porqué para el tiempo determinado.

II. Que se precise la naturaleza de la obra o el porque del tiempo determinado en el contrato de trabajo.

III. Que el trabajador este de acuerdo.

Cuando termina el contrato el patrón unicamente queda obligado al pago de lo debido.

En caso de despido injustificado, el patrón no puede ser condenado al pago de más salarios caídos que los que hubiese cobrado el trabajador de haberse cumplido el contrato en los términos en que sea pactado.

Fracción IV. En esta fracción comentaremos que la incapacidad provoca la terminación de la relación ante la imposibilidad, por parte del trabajador para dar cumplimiento al contrato de trabajo cuando esta adolece de una incapacidad física o mental de carácter permanente, ya que en caso de que no sea permanente el trabajador tendra que presentarse a trabajar una vez que haya terminado su incapacidad.

Hablaremos a continuación de las consecuencias de la terminación de la relación de trabajo o del contrato de trabajo de acuerdo con la presente fracción y diremos:

Que si la incapacidad la provoca un riesgo no profesional y no opera el régimen del seguro social y de acuerdo a lo dispuesto por el artículo 54 de la Ley de la Materia el trabajador tendrá derecho a que se le pague un mes de salario... o de ser posible, si así lo desea, a que se le proporcione otro empleo compatible con sus aptitudes. Cabe aclarar que el patrón no tiene la obligación de crear un puesto para éste empleado. El patrón tiene la responsabilidad sólo de pagar un mes de salario y la relación terminará.

Si la incapacidad proveniente de un riesgo de trabajo en donde no opera el régimen del seguro social la indemnización consistirá en el importe de la cantidad equivalente de mil noventa y cinco días de salario, tal y como lo dispone el artículo 495 de la ley de la materia. Observando para tal efecto lo dispuesto en el artículo 486 de la Ley en consulta el cual dispone como tope el doble del salario mínimo.

Si el trabajador sufre un riesgo de trabajo y surge la incapacidad y opera el régimen del seguro social, el trabajador tendrá derecho a las prestaciones consignadas en los artículos del 65 al 76 de la Ley del Seguro Social, ya que el patrón queda relevado de toda responsabilidad por así establecerlo el artículo 60 de la Ley antes mencionada. Por su parte el patrón que no inscriba a sus trabajadores al régimen del seguro social y este último opere incurre en serias responsabilidades por tal incumplimiento de acuerdo a lo

dispuesto por los artículos 84 y 96 de la Ley del Seguro Social. En cuanto a la inhabilidad manifiesta lo definiremos como la falta de habilidad, talento; instrucción; carencia de calidades y condiciones necesarias para realizar su trabajo. Por último transcribire una tesis jurisprudencial la cual dice a la letra:

INCAPACIDAD FISICA O MENTAL O INHABILITACION DEL
TRABAJADOR, TERMINACION DEL CONTRATO EN CASO DE:

Conforme a los artículos 53, fracción IV, y 54, de la Ley Federal del Trabajo de 1970, son causas de terminación de la relación de trabajo la incapacidad física o mental, o la inhabilitación manifiesta del trabajador que haga imposible la prestación del trabajo, y que en esos casos el trabajador tendrá derecho a que se le pague un mes de salario y doce días por cada año de servicios; por lo que si se acredita que el trabajador que fue incapacitado por el Instituto Mexicano del Seguro Social por imposibilidad de desempeñar su trabajo habitual a virtud de una enfermedad que no derive de un riesgo de trabajo, y que por eso se le otorgó la pensión definitiva correspondiente, tiene derecho al pago de un mes de salario y doce días por cada año de servicios. (42)

Séptima Epoca, Quinta Parte:
Vols. 121-126, Pág. 41 A.D. 6269/76, Fernando Flores Vidal. Unanimidad de 4 votos.
Vols. 133-138, Pág. 37. A.D. 5437/79. Anastacio Zpata Paredes y Francisco Mendoza Martínez. 5 votos.
Vols. 139-194, pag. 27. A. D. 3040/80 Instituto Mexicano del Seguro Social. Unanimidad de 4 votos.
Vols. 139-144, Pág. 17. A.D. 4068/80. Carlos Martínez Rviera. Unanimidad de 4 votos.
Vols. 157-162, Pág. 27. A.D. 4899/81. Instituto Mexicano del Seguro Social. 5 votos.

(42) Apéndice de Jurisprudencia Laboral. 1917-1988. Op. Cit. p. 200

Fracción V. Respecto a esta fracción se refiere a las causas de terminación colectiva de las relaciones de trabajo y como el presente trabajo se refiere al derecho del trabajo en forma individual, sólo mencionaremos y reproduciremos lo dispuesto en el artículo 434 de la Ley de la Materia y el cual dice:

SON CAUSAS DE TERMINACION DE LAS RELACIONES DE TRABAJO:

I. LA FUERZA MAYOR O EL CASO FORTUITO NO IMPUTABLE AL PATRON, O SU INCAPACIDAD FISICA O MENTAL O SU MUERTE, QUE PRODUZCA COMO CONSECUENCIA NECESARIA, INMEDIATA Y DIRECTA, LA TERMINACION DE LOS TRABAJOS;

II. LA INCOSTEABILIDAD NOTORIA Y MANIFIESTA DE LA EXPLOTACION;

III. EL AGOTAMIENTO DE LA MATERIA OBJETO DE UNA INDUSTRIA EXTRACTIVA;

IV. LOS CASOS DEL ARTICULO 38; Y

V. EL CONCURSO O LA QUIEBRA LEGALMENTE DECLARADO, SI LA AUTORIDAD COMPETENTE O LOS ACREEDORES RESUELVEN EL CIERRE DEFINITIVO DE LA EMPRESA O LA REDUCCION DEFINITIVA DE SUS TRABAJOS.

5. LA ESTABILIDAD EN EL TRABAJO.

Respecto de la Estabilidad en el Trabajo el Maestro Mario de la Cueva Opina:

"La idea de la estabilidad en el trabajo es una creación de la Asamblea Magna en 1917, sin ningún precedente en otras legislaciones, ni siquiera en la doctrina de algún escritor o jurista. Nació en Querétaro, sin que pueda decirse quién fue su autor, como una idea-fuerza destinada a dar seguridad a la vida obrera.

"La estabilidad en el trabajo es un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente a la voluntad del trabajador y sólo excepcionalmente a la del patrono, del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación, que hagan imposible su continuación.

"La estabilidad en el trabajo apareció en nuestro derecho como una de las manifestaciones más cristalinas de la justicia social, hondamente enraizada en el derecho del trabajo, porque su finalidad inmediata es el vivir hoy y en el mañana inmediato, pero al nacer miró apasionadamente hacia la seguridad social, porque su finalidad mediata es preparar el vivir del trabajador en la adversidad y en la vejez.

"Son muchas y muy hermosas las consecuencias que emanan de la estabilidad en el trabajo y hacen de ella no de los principios sin los cuales no podría construirse el derecho del trabajo nuevo: la certeza del presente y del futuro dignifica al trabajador, porque aquél que sabe que su permanencia en la empresa ya no depende del

capricho de otro, sino del cumplimiento de sus obligaciones, actuará en aplicación de su conciencia ética y con el interés de su familia. (43).

El Maestro Nestor de Buen opina sobre la Estabilidad en el empleo lo siguiente:

"La estabilidad en el empleo debe entenderse como el derecho a conservarlo, no necesariamente en forma indefinida, sino por el tiempo en que la naturaleza de la relación lo exija; si ésta es indefinida no se podrá separar al trabajador; salvo que existiere causa para ello. Si es por tiempo o por obra determinados, mientras subsista la materia de trabajo el trabajador podrá continuar laborando. En otras palabras puede expresarse la misma idea señalando que el patrón por regla general, no puede dar por terminada la relación laboral caprichosamente. En todo caso la relación laboral habrá de subsistir hasta su terminación natural. (44).

El maestro Euquerio Guerrero opina en relación con la estabilidad en el empleo lo siguiente:

" En realidad al hablar de estabilidad en el empleo no se ha pensado en un derecho de propiedad del trabajador a su puesto, del que no pueda separársele ni aún con causa justificada, pues este criterio habría sido contrario a los más elementales principios de equidad. (45) .

(43) De la Cueva, Mario. Op. Cit. p. 219 y 220

(44) De Buen Lozano, Néstor. Op. Cit. p. 553.

(45) Guerrero, Euquerio. Op. Cit. p. 107

Por su parte Trueba Urbina Alberto y Trueba Barrera Jorge opinan que:

"Es la subsistencia de la materia del trabajo la que origina la prórroga del contrato o relación de trabajo, de manera que encaso de que subsista la materia del trabajo, el trabajador deberá formular demanda ante la Junta de Conciliación y Arbitraje solicitando la prórroga de la relación y ejercitando consiguientemente la acción de reinstalación, así como el pago de salarios vencidos desde el despido hasta la fecha en que sea repuesto en su trabajo, ya que la falta supuesta de trabajo que alegue el patrón implica a su vez un despido injustificado. (46).

Nuevamente citando al Maestro Mario de la Cueva y quien en esta ocasión nos emite su opinión en relación a la estabilidad absoluta y relativa, manifestando lo siguiente:

"La estabilidad de los trabajadores alcanza su punto álgido en el problema de la disolución de las relaciones de trabajo, porque es ahí donde entra en juego la voluntad del patrono. La distinción que apunta el rubro se refiere, precisamente, al grado de libertad que se concede al patrono para disolver la relación.

Se habla de estabilidad absoluta cuando se niega al patrón, de manera total, la facultad de disolver una relación de trabajo por un acto unilateral de su voluntad y únicamente se permite la disolución por causa justificada que deberá probarse ante la Junta de Conciliación y Arbitraje en caso de inconformidad del trabajador.

(46) Trueba Urbina, Alberto y Trueba Barrera, Jorge. " LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970 Reformada." Edit. Porrúa, 49a. Edición. México, 1980. p. 42.

Y se habla de estabilidad relativa cuando se autoriza al patrón, en grados variables, a disolver la relación de trabajo por un actor unilateral de su voluntad mediante el pago de una indemnización. (47)

Diremos también que el principio de la estabilidad tiene sus excepciones de acuerdo a lo establecido en los artículos 49 y 50 de la Ley Federal del Trabajo, las cuales tiene su origen en lo dispuesto en la fracción XXII del artículo 123 Constitucional.

Así mismo, mencionaremos que la Ley de la Materia ha establecido para el trabajador que rompa su relación de trabajo sin causa justificada una responsabilidad Civil, tal y como lo previene el artículo 32 de la Ley de la Materia y con respecto a los patrones se estipuló una dualidad de sanciones, que podría ejercitar el trabajador despedido y las cuales son: la reinstalación o la Indemnización Constitucional.

Por último diremos que estos cambios no se dieron de la noche a la mañana, ya que los trabajadores han venido luchando por conservar su trabajo como medio de subsistencia para ellos y para sus familias en el régimen de explotación capitalista, pues a lo largo de la historia y hasta antes de la Constitución de 1917, tanto los obreros como los trabajadores en general estaban a expensas de los patrones, quienes no sólo disponía de ellos a su antojo, sino que podían con toda libertad despedirlos y lanzarlos a la desocupación y sin que el trabajador pudiera hacer nada contra ello, y en consecuencia el trabajador vivía bajo la más completa incertidumbre, ya que no sabían si el día de mañana todavía contarían con su empleo.

(47) De la Cueva, Mario. Op. Cit. p. 221.

Al nacer el Derecho del Trabajo en nuestro país los trabajadores mexicanos no sólo adquirieron la dignidad de personas, sino que se les confirió el derecho de conservar su trabajo, salvo que ellos dieran motivo para el despido.

Es necesario hacer hincapié en que todavía en la actualidad hay trabajadores que son despedidos en forma injustificada, pero como muchos no conocen sus derechos, no los hacen valer ante las autoridades competentes.

Concluiremos el presente apartado mencionando que:

1. La estabilidad en el trabajo es un principio creador de un derecho para el trabajador y nunca un deber para él.

2. La estabilidad en el trabajo es la fuente y la garantía de otro principio, que es el derecho de antigüedad en el trabajo.

3. La estabilidad en el trabajo es el derecho a permanecer en el trabajo en tanto subsista la materia que le dio origen.

4. La estabilidad en el trabajo es un obstáculo que se opone al libre despido de un trabajador por un acto unilateral del empresario.

CAPITULO SEGUNDO.

EL DESPIDO.

1) CONCEPTO DE DESPIDO.

La palabra "Despido" para el maestro Mario de la Cueva Significa:

"El acto por virtud del cual hace saber el patrón al trabajador que rescinde o da por terminada la relación de trabajo, por lo que, en consecuencia, queda separado del trabajo" (48)

De igual manera, el maestro Néstor de Buen manifiesta lo siguiente con respecto al despido:

"...El despido es catalogado por la ley como una forma de rescisión, esto es, un acto unilateral en virtud del cual el patrón da por terminada la relación laboral invocando una causa grave de incumplimiento imputable al trabajador" (49)

Otra importante opinión es la de el maestro Alberto Trueba Urbina quien opina:

"... La falta de cumplimiento de las obligaciones de trabajadores y patrones en las relaciones laborales, originan lo que en técnica civilista de nuestra legislación se denomina rescisión jurídica y económicas que se derivan de la Ley Federal Laboral (50)

Por último el Lic. Ruben Delgado Moya da su punto de vista con respecto al despido, cabe señalar que él maneja dicho concepto con la palabra rescisión:

"...Juridicamente hablando, el término rescisión equivale a que las dos partes que en el derecho del trabajo interviene para la

(48) Ibidem. p. 251

(49) De Buen Lozano, Néstor. Op. Cit. p. 78.

(50) Trueba Urbina, Alberto. Op. Cit. p. 301.

conformación del contrato laboral, una de ellas da por terminado el contrato de trabajo, siendo ésta terminación solicitada o llevada a cabo por las partes, a la que la Ley le da el nombre de rescisión.

En otras palabras, la terminación de los contratos laborales, se lleva a efecto exclusivamente por una de dichas partes. Así tenemos que la rescisión de los contratos de trabajo puede ser solicitada, bien por el patrón o bien por el trabajador, cada quien, como se ha dicho por su lado" (51)

Así pues, basándome en los conceptos anteriormente expuestos concluiré que para mí el despido será "el acto por el cual el patrón da por terminada la relación laboral en forma unilateral, ya sea por causa justificada o injustificada."

Por lo tanto, el trabajador que quedará fuera de su trabajo por haber sido despedido tendrá que pugnar ante las autoridades correspondientes para que el patrón se vea obligado a demostrar la justificación del despido, y si no demuestra tal situación tendrá que indemnizar al trabajador o reinstalarlo en su trabajo, según la acción que haya ejercitado el propio trabajador.

(51) Delgado Moya, Rubén "ELEMENTOS DEL DERECHO DEL TRABAJO", Colección Jurídica. México. D.F. p. 951.

2) CLASES DE DESPIDO.

En el presente apartado explicare lo que es el despido justificado o rescisión justificada (para algunos), así como su procedibilidad y sus consecuencias. También hablare sobre el despido injustificado, sus consecuencias y aspectos jurídicos.

El despido en el derecho del trabajo tiene su base en la fracción XXII del artículo 123 de la Constitución en donde nos habla acerca del despido sin justa causa y del retiro justificado en protección del trabajador.

Por su parte la Ley Reglamentaria del artículo 123 Constitucional, es decir, la Ley Federal del Trabajo en su artículo 47 establece las causas de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón. Por lo que el despido que se realice fuera de aquellos supuestos forzosamente traera responsabilidad para el patrón. También la Ley antes mencionada en su artículo 51 enumera las causas por las cuales el trabajador puede rescindir la relación de trabajo, sin responsabilidad para el mismo.

De lo antes expuesto concluiré que existen dos clases de despido, el justificado y el injustificado, además de la rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el trabajador.

A continuación entraremos al estudio de las dos clases de despido:

A) DESPIDO JUSTIFICADO, PROCEDIBILIDAD Y CONSECUENCIAS.

El artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, previene cuales son las causas de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón y para entrar en su estudio primeramente transcribire el mencionado precepto legal y el cual a la letra dice.

- I. Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se 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 falta 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 ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeña el trabajo;
- IV. Cometer el trabajador, fuera de servicio, contra el patrón, sus familiares o personal directivo o administrativo, algunos 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 las 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 encuentran 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 o 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 acci-

dentos 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 ejecturiada que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo, y

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.

El patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión.

El aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador, y en caso de que éste se negare 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 su domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador. La falta de aviso al trabajador o a la Junta, por sí sola bastará para considerar que el despido fue injustificado.

A continuación dare una explicación de cada una de las fracciones que contiene el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

En cuanto a la fracción primera del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo mencionaremos que: En esta primera hipótesis lo importante es el engaño del trabajador o en su caso del sindicato que lo hubiere propuesto o recomendado.

Una forma de acreditar el engaño de alguna de las personas antes mencionadas es que el patrón lo acredite o lo demuestre con las cartas de recomendación que el trabajador le entregue al momento de solicitar el empleo. Especialmente en aquellas en donde se exprese que el trabajador posee la capacidad o cualidades necesarias para desempeñar el trabajo requerido.

En cuanto al momento a partir de cuando comienza a computarse el término de los treinta días para ejercitar el despido. La Ley dice que desde el momento en que empieza a prestar el servicio y en lo cual estamos totalmente de acuerdo, aún y cuando algunos autores manejan la hipótesis apoyándose en el artículo 517 de la Ley de la materia y para los cuales el término corre a partir de la fecha en que el titular del derecho (patrón) toma conocimiento de que es titular de ese derecho, pero para mí las capacidades, aptitudes o facultades se pueden conocer por la simple observación que se tenga sobre el trabajador al desempeñar sus labores y por lo tanto me parecen suficientes los treinta días que se otorgan al patrón para ejercitar su derecho. Ya que si se tomara en cuenta desde el momento en que el patrón tiene conocimiento del engaño y no desde el momento en que el trabajador comienza a prestar sus servicios, se podrían manejar muchos despidos aparentemente justificados. Además de atentarse en contra de la estabilidad en el empleo.

Respecto a la fracción segunda primeramente debemos de entender que durante sus labores quiere decir o equivale decir durante el tiempo en que el trabajador esta trabajando para su patrón. También mencionaremos que probidad significa rectitud de ánimo, hombría de bien, integridad y honradez en el obrar. Los actos de violencia, amagos, injurias, malos tratamientos van en contra del bien jurídico protegido en esta fracción y que es el del respeto derivado de la obligación de observar buenas costumbres, tal y como dispone el artículo 134 de la fracción VII. En cuanto a los actos de violencia diremos que esta puede ser física o moral en el primer caso consiste en una agresión directa empleando la fuerza; en la segunda en amenazas que importan peligro de perder la vida, la honra, la libertad o una parte de sus bienes.

En la presente fracción el patrón además de acreditar la causal de rescisión debiera de acreditar la existencia del parentesco o la calidad del personal directivo o administrativo. Cuando el patrón sea una persona moral, por su naturaleza la misma no tiene familia y por lo tanto se tendra que recurrir a la analogía para hacer posible la rescisión por malos tratos cuando el trabajador cometa los mismos en perjuicio de los familiares de los representantes del patrón, persona moral, a que alude el artículo Decimo Primero de la Ley de la Materia, es decir, de los directores, administradores, gerentes y en las personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o en la persona moral.

Por último diremos que los hechos imputados al trabajador deberán de ocurrir sin que hubiese mediado provocación. Ya que si existió en esta última no sería lícito el despido del trabajador.

A continuación transcribire una tesis jurisprudencial para que quede mejor comprendida esta causal:

PROBIDAD U HONRADEZ, FALTA DE. CONCEPTO.

Por falta de probidad u honradez se entiende el no proceder rectamente en las funciones encomendadas con mengua de rectitud de ánimo, o sea, apartarse de las obligaciones que se tienen a cargo procediendo en contra de las mismas, dejando de hacer lo que se tiene encomendado, o haciendolo en contra, debe estimarse que no es necesario para que se integre la falta de probidad u honradez que exista un daño patrimonial o un lucro indebido, sino sólo que se observe una conducta ajena a un recto proceder. (52)

Amparo Directo 4009/75.
Ferrocarriles Nacionales de México, 2 de febrero de 1976. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Ramón Canedo Alderete.

Por lo que toca a la fracción tercera. Dire que la misma se puede dar a cualquier nivel siempre y cuando no haya una relación de supra a subordinación, y en cuanto a la alteración de la disciplina creo que siempre la habrá cuando un trabajador cometa en perjuicio de un compañero una falta de probidad, un acto de violencia, un amago, una injuria o un mal tratamiento. Mencionare

(52) Apéndice de Jurisprudencia Laboral. 1917-1988. Op. Cit. p. 330

que el patrón que quiera rescindirle a un trabajador su contrato por esta causal tendrá que acreditar por separado: La falta de honradez o probidad, los actos de violencia, amagos, injurias o malos tratos en contra de algún compañero de trabajo; y en segundo término, que como consecuencia de ello se altere la disciplina del lugar en que se desempeña el servicio.

A continuación transcribire una tesis jurisprudencial en relación con la presente fracción.

RIFA, LA PARTICIPACION DE UNA, EN EL CENTRO DE TRABAJO Y HORAS DE LABORES ES CAUSAL DE RESCISION DEL CONTRATO DE TRABAJO .

El sólo hecho de una rifa entre trabajadores, a horas de labores en el centro de trabajo, constituye una alteración de la disciplina y es suficiente para que se configure la causal de rescisión del contrato de trabajo prevista por la fracción tercera del artículo 121 de la Ley Federal del Trabajo de 1931. (53).

(el artículo 121 citado, corresponde al 47 de la Ley Federal del Trabajo de 1970)

Sexta Epoca, quinta parte:

Vol. LXXI, Pág. 29. A. D. 7284/63. Fernando de los Reyes Sánchez. 5 votos.

Vol. CXVIII, Pág. 21. A. D. 8479/65. Felipe Galvan Lozano. Unanimidad de 4 votos.

Vol. CXXXI, Pág. 21. A. D. 6096/67 Miguel González Vélez. 5 votos.

Séptima Epoca, Quinta parte:

Vol. 24, Pág. 19. A. D. 5706/67. Valdemar Olivares Ruvalzaba. 5 votos.

(53) Ibidem. p. 386.

Analizando ahora la fracción cuarta y tomando en consideración que en la fracción segunda ya estudiamos algunos conceptos solo nos resta determinar a que se refieren al mencionarse el términos "fuera de servicio" y también la expresión "de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo".

En primer lugar nos referiremos a lo que se debe de entender con "fuera de servicios" siendo para mí aquel lapso de tiempo en que el trabajador se encuentra fuera de su jornada de trabajo, es decir, que no se encuentra bajo las ordenes de su patrón y en cuanto a la "imposibilidad" que dará al arbitrio de la Junta el determinar cuales son aquellos actos del trabajador que hagan imposible la continuación de la relación de trabajo.

También se debe de considerar "fuera de servicio" en los casos de suspensión de las relaciones de trabajo por alguna de las causas señaladas en los artículos 42 y 427 de la Ley Federal del Trabajo.

Para la mejor comprensión de la anterior fracción me apoyare en la siguiente tesis jurisprudencial:

PROBIDAD, FALTA DE. DESPIDO JUSTIFICADO.

Basta que el obrero, aún fuera de su jornada de trabajo incurra en falta de probidad y honradez en contra de su patrón, para que por tal motivo se le despida justificadamente, ya que no sería admisible, jurídicamente, 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 en contra de él actos de esa naturaleza. (54)

Séptima Epoca, Quinta Parte:
 Vol. 90, Pág. 15. A. D. 6546/75. Joaquín Medina Subikirski. Unanimidad de 4 votos.
 Vol. 91-96, Pág. 28. A. D. 1921/76
 Carlos Heredia Cruz. 5 votos.
 Vols. 109-114, Pág. 97. A. D. 5369/77.
 Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal. 5 votos.
 Vols. 115-120, Pág. 38. A. D. 2874/78. José Santos Garza Campos. Unanimidad de 4 votos.
 Vols. 133-138, Pág. 52. A. D. 8085/79. Arturo Villaalba Flores. Unanimidad de 4 votos.
 Vols. 145-150, Pág. 47. A. D. 5090/80. Carlos Heredia López y Raúl Ballardo Raygadas.

Por lo que respecta a la fracción Quinta dire que de la misma se desprende que el patrón deja de obtener ganancias lícitas en el momento en que el trabajador le ocasiona perjuicios de manera intencional. Por lo que respecta a los objetos relacionados con el trabajo creo que sera cualquier objeto con que el trabajador pueda tener contacto en ocasión de su trabajo.

Para que un patrón pueda despedir a un trabajador basandose en esta fracción deberá de tener mucho cuidado al momento del juicio tendrá que probar la existencia del perjuicio material y que además se le haya ocasionado de manera intencional.

(54) Idem. p. 329.

Abocandome ahora al estudio de la fracción sexta mencionare: Que la presente fracción repite las mismas causas de rescisión que la fracción anterior, siendo la diferencia de ésta y la anterior las consistentes en la importancia del perjuicio material y en la conducta del agente.

Debemos de entender que grave significa mayor que lo corriente o lo regular y a quien le toca determinar la gravedad necesariamente tiene que ser a la Junta de Conciliación y Arbitraje. También debemos entender que tiene que haber de por medio un descuido de tal naturaleza que el sólo descuido sea la causa del perjuicio materia, o sea, que el perjuicio dependa de la negligencia y que ésta sea la única causa del mencionado perjuicio.

Por ejemplo: Si un trabajador abandonó el vehiculo en el que repartía los objetos entregados por la compañía en donde presta sus servicios, permitiendo así la comisión del delito de robo cuyos autores se ignoran.

Por último: El patrón que despida a un trabajador basandose en esta fracción debere de demostrar en el juicio que la negligencia fue la única causa del perjuicio.

Toca el turno ahora a la fracción séptime y al respecto que es una de las causas de despido más indiscutibles y para que se de la misma basta con que se ponga en peligro la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en el y no siendo necesario que ocurra un daño, sino simplemente que se produzca el peligro. En esta causal lo que se protege es el patrimonio, la integridad física y la vida de las personas. Tomando en

consideración que la protección a las personas se extiende a todas aquellas que se encuentren en el establecimiento. Además de que la conducta del trabajador debe obedecer a una imprudencia o descuido inexcusable, no importando si dicha conducta es realizada por el trabajador dentro o fuera de la jornada de trabajo y en actividades propias o ajenas al servicio contratado. Independientemente de todo el patrón queda obligado a indemnizar a los sujetos pasivos en los términos del artículo 489 de la Ley Federal del Trabajo.

Un ejemplo sería: El trabajador que fuma en algún lugar en donde existan materiales inflamables aún y cuando exista señalamiento de la existencia de tales materiales y la prohibición de encender fuego.

Continuaremos ahora con el análisis de la fracción octava y al respecto dire:

Que en ésta fracción lo que se sanciona es la comisión de actos inmorales y que los mismos se produzcan en el establecimiento o lugar de trabajo. Claro que, al hablarse de actos inmorales, nos referimos a los contrarios a las buenas costumbres. Además de que los trabajadores tiene la obligación de observar buenas costumbres ya que así lo estipula el artículo 134 de la Ley de la materia en su fracción VII, y respecto a la calificación inoral de algún acto de un trabajador, correspondera a la Junta de Conciliación y Arbitraje y para concluir aclarare que los actos inmorales necesariamente deben ser realizados en el establecimiento o lugar de trabajo, y sin que importe que sea dentro o fuera de la jornada de trabajo.

En lo que se refiere a la fracción novena dire:

Que en cuanto a esta fracción se entiende perfectamente que ningún patrón puede tener confianza en los trabajadores que divulgan secretos de fabricación o asuntos de carácter reservado que no deben de hacerse públicos ya que esto les ocasionaría perjuicios. Para mejor comprensión de la presente fracción citare la fracción XIII del artículo 134 de la Ley de la materia y el cual dice:

ART. 134.- Son obligaciones de los trabajadores.

XIII. GUARDAR ESCRUPULOSAMENTE LOS SECRETOS TECNICOS COMERCIALES Y DE FABRICACION DE LOS PRODUCTOS A CUYA ELABORACION CONCURRAN DIRECTA O INDIRECTAMENTE , O DE LOS CUALES TENGA CONOCIMIENTO POR RAZON DEL TRABAJO QUE DESEMPEREN, ASI COMO DE LOS ASUNTOS ADMINISTRATIVOS RESERVADOS, CUYA DIVULGACION PUEDA CAUSAR PERJUICIOS A LA EMPRESA.

Para el caso de que el patrón o la empresa quiera basarse en esta fracción deberá de acreditar que el trabajador reveló secretos de fabricación o que dio a conocer asuntos de carácter reservado y que además con dicha revelación le ocasiono perjuicios a la empresa o a su patrón.

En lo que se refiere a la fracción décima explicare que: En cuanto al número de faltas la ley es bastante clara y habla de más de tres faltas o sea cuatro faltas dentro de un periodo de treinta días. Por lo tanto si un trabajador tiene cuatro faltas dentro del periodo antes mencionado, en ese momento surge la acción de rescisión por parte del patrón y también le empieza a correr el término para que despida al trabajador, es decir le empieza a correr el término de

prescripción. También debe de computarse la falta de asistencia de un trabajador cuando la jornada sea discontinúa si el trabajador falta a su trabajo.

Por lo que respecta al permiso del patrón lo definiremos como: Aquella autorización que da el patrón para que el trabajador deje de concurrir a sus labores, y para el caso de que exista controversia sobre si hubo permiso por parte del patrón o no correspondiera al trabajador la prueba de la existencia de tal permiso.

La falta de asistencia encuentra causa justificada cuando no constituye un incumplimiento por parte del trabajador a la obligación de asistir al trabajo, sea por el consentimiento expreso del patrón o por la imposibilidad material del trabajador por cualquiera de las causas señaladas expresamente en los artículos 42 y 43 de la Ley Federal del Trabajo.

A continuación transcribire algunas tesis jurisprudenciales, para que quede mejor comprendida la presente fracción.

FALTA DE ASISTENCIA COMO CAUSAL DE RESCISION
DEL CONTRATO DE TRABAJO.

Es justificada la rescisión del contrato, cuando el trabajador falte más de tres días en un mes sin permiso del patrón o sin causa justificada, y no es violatorio de garantías el laudo que

absuelve al patrono de la demanda formulada en su contra por este motivo. (55)

Quinta Epoca:
 Tomo XLVI, Pág. 1626. A. D. 2068/31. Montiel Estner
 5 votos.
 Tomo LXI, Pág. 4372. A. D. 4468/39. Dia. Hotelera
 de la Costa Occidental. Unanimidad de 4 votos.
 Tomo LXIII, Pág. 1955. A. D. 8426/39. García
 Genaro. 5 votos.
 Tomo LXIX, Pág. 2810. A. D. 3226/41. García Luna
 José. Unanimidad de 4 votos.
 Tomo LXXIII, Pág. 1489. A. D. 2275/42. Marquez
 Manuel. 5 votos.

FALTAS DE ASISTENCIA COMO CAUSAL DE RESCISION
 DEL CONTRATO DE TRABAJO, COMPUTO DE LAS.

En relación con la causal de rescisión a que se refiere el artículo 121, fracción X, de la Ley Federal del Trabajo de 1931, no es necesario que las faltas de asistencia del trabajo 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. (56)

(El artículo 121 citado, corresponde al 47 de la Ley Federal del Trabajo de 1970).

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. 3237/62. Simón Flores
 Alva. Unanimidad de 4 votos.
 Vol. XCIII, Pág. 15. A. D. 8056/63. Donato
 Galindo Leyva. 5 votos.

(55) Idem. p. 154
 (56) Idem. c. 100.

FALTAS DE ASISTENCIA POR ENFERMEDAD. JUSTIFICACION.
TRABAJADORES INSCRITOS EN EL IMSS.

Si un trabajador está inscrito en el Instituto Mexicano del Seguro Social, no es prueba idónea para justificar sus faltas de asistencia la constancia médica que consigna la enfermedad que padece, sino la expedición del certificado de incapacidad médica para laborar, otorgada por dicho Instituto, a menos que se pruebe que el trabajador solicitó el servicio y éste le fue negado por la Institución. (57)

Séptima Epoca, Quinta Parte:
Vol. 87, P Pág. 17. A.D. 5023/75.
Everardo Martínez.
Popoca. Unanimidad de 4 votos.
Vols. 121-126. Pág. 13. A.D. 4043/78
Ernesto Fernández Hernández. 5 votos.
Vols. 157-162, Pág. 23. A.D. 6515/81. Josefina
Flores Larios. 5 votos.
Vols. 169-174, Pág. 21. A.D. 5925/82. José
Vallejo Chávez 5 votos.
Vols. 181-186, A.D. 10584/83. Sebastián
Arizmendi Mejía. 5 votos.

FALTAS PREVIO AVISO, SIN PERMISO DEL PATRON.

El hecho de que un trabajador falte a sus labores previo aviso, no significa que esa falta sea justificada, ya que para que pueda considerarse en esa forma es menester que el patrón otorgue el correspondiente permiso. (58)

Sexta Epoca, Quinta Parte:
 Vol. XLV, pág. 25. A.D. 6416/60. José María Morales Rodríguez y coags. Unanimidad de 4 votos.
 Vol. CXXIV, Pág. 21. A.D. 8631/65. Compañía Azucarera de los Mochis, S.A. 5 votos.
 Vol. CXXXI. Pág. 19 A.D. 4513/64. Jesús Ruvalcaba Ibarra. 5 votos.
 Vol. CXXXII. Pág. 43. A.D. 9294/66. Rogelio Gómez Martínez. Unanimidad de 4 votos.
 Hernández Torres. 5 votos.

En relación con la fracción décima primera dire que en la presente nos encontramos con la obligación que tiene el trabajador de cumplir con los deberes establecidos en el contrato de trabajo, es decir debe acatar las ordenes del patrón o sus representantes y para que quede mejor comprendido citare lo establecido en el artículo once de la Ley de la materia y el cual dispone: "Los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, serán considerados como representantes del patrón...", además debemos de mencionar que tales ordenes deben de darse dentro de la jornada de trabajo y la orden debe de ser sobre el trabajo contratado. También debiera de tomarse en cuenta que el trabajador disponga de los elementos necesarios para cumplir las ordenes que se le den, además de que el trabajador puede no cumplir las ordenes que se le den cuando no cuente con elementos suficientes que le brinden protección a la salud, y a su vida, así como a la salud y a la vida de otras

personas, según lo indica claramente la fracción I del artículo 135 de la Ley y la cual dice: "Queda prohibido a los trabajadores: I. Ejercitar cualquier acto que pueda poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo o la de terceras personas, así como la de los establecimiento o lugares en que el trabajador se desempeña".

Bajo el mismo orden de ideas dire que cualquier circunstancia real, ajena a la voluntad del trabajador, puede constituir una causa para que el trabajador no pueda obedecer una orden del patrón. Por ejemplo: tenemos la fuerza mayor o el caso fortuito, además de que creo que en los contratos individuales de trabajo se debe de especificar detalladamente la categoría del trabajador y el trabajo que debe de desarrollar el mismo.

DESOBEDIENCIA, RESCISION DEL CONTRATO DE TRABAJO POR.

La orden dada por el patrón a un trabajador para ejecutar, dentro de las labores contratadas, determinadas indicaciones, no lesiona los derechos del trabajador y cuando este incurre en incumplimiento y por tanto en desobediencia, se constituye una causal de rescisión y, por ende, el despido en cuestión es justificado. (59)

Séptima Epoca, Quinta Parte:
Vol. 6, Pág. 16. A.D. 8727/68. Fletes de México,
S.A. de C.V. 5 votos.
Vol. 14, Pág. 38. A.D. 1819/69. The Pullman
Company. Agencia en México. Unanimidad de
4 votos.
Vol. 14, Pág. 38. A.D. 5518/69. Armando Garza García.
Unanimidad de 4 votos.
Vol. 14. Pág. 38. A.D. 9899/68. Antonio Castillo
Hernández. Unanimidad de 4 votos.

(59) Idem. p. 115.

Estudiando ahora la fracción décima segunda explicare que: En esta fracción se pretende evitar que los trabajadores sufran accidentes o contraigan enfermedades generales y profesionales que vayan en contra de su integridad física y de su salud, es por ello, que se pretende hacer que los trabajadores adopten todas las medidas preventivas que estén a su alcance, ya que preservar la vida y la integridad del trabajador en el desempeño de sus funciones es y debe de ser siempre prioritario.

Para concluir tenemos, entonces, que la rescisión opera cuando el trabajador se niega a adoptar o respetar las condiciones y prácticas necesarias para asegurar la salud, la integridad física y la vida de las personas, y de todas las personas que pudieran resultar afectadas, sean o no trabajadores al servicio de su patrón. También se busca evitar cargas económicas, tales como indemnizar a los trabajadores por riesgo de trabajo.

En lo que se refiere a la fracción décima tercera se deduce que para que se de la misma el trabajador debiera de "concurrir" a su trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante y sólo se exceptúa en el caso de que exista alguna prescripción médica, cuando se trate de drogas enervantes.

Si tomamos en consideración que el trabajador debe asistir a su trabajo en condiciones adecuadas para desempeñar su trabajo; y si éste se presenta ebrio corre el riesgo de sufrir un accidente o causarlo, ya que una persona que se encuentra bajo los influjos del alcohol tiene perturbados sus sentidos y por lo tanto no puede desempeñar su trabajo con la intensidad y esmeros apropiados del

mismo. En cuanto a la forma de percatarse cuando un trabajador se encuentra en estado de ebriedad diremos que el mismo se puede detectar por los sentidos, ya que es un hecho tan evidente, que la simple condición de la persona que ha ingerido bebidas alcohólicas, tiene un andar incierto, además de que su aliento trasciende a quien lo rodea.

Por lo que toca al uso de las drogas enervantes es indispensable, para que constituya causal de rescisión de la relación de trabajo, que el trabajador haga uso de ellas durante la jornada de trabajo o antes de empezarla, pero para el caso de que exista prescripción médica, el trabajador tendrá la obligación de presentarla a su jefe inmediato antes de iniciar el servicio.

A mi me parece mejor que si algún trabajador no se encuentra en pleno uso de sus facultades por haber ingerido algún narcótico, droga o enervante por prescripción médica, el mismo no debería de trabajar por no estar en condiciones de poder desarrollar su trabajo con la intensidad y esmeros propios del mismo y por tal razón se le debe de mandar a descansar y se le debiera de considerar como falta justificada.

A continuación transcribere algunas tesis para obtener una mejor comprensión de la presente fracción.

EBRIEDAD, ESTADO DE, COMO CAUSA ANALOGA DE RESCISION DE LA RELACION LABORAL.

La fracción XIII del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, literalmente señala como causa de rescisión del contrato de trabajo la de "concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez..."; sin embargo, no es menos cierto que el propio

artículo 47, en su fracción XV, también señala que motivarán la rescisión del contrato de trabajo las causas análogas, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere, lo que interpretado restrictivamente por el hecho de ser numerativo, sino que debe ser interpretado extensivamente en relación con lo establecido en la fracción XV del propio artículo, pues dicha fracción considera incluido en las causas de rescisión del contrato de trabajo, además de la enumerada, todas aquellas cuya gravedad y consecuencia sean semejantes en lo que al trabajo se refiere. Por tanto, si un trabajador, en horas que no corresponden a sus labores, se presenta en el centro de trabajo en estado de ebriedad, su conducta implica una falta de probidad ya que lesiona el prestigio de la empresa, distrae a sus compañeros que se encuentra laborando, altera la disciplina en el centro de trabajo y puede ocasionar riesgos motivando así la rescisión de su contrato individual de trabajo, en términos de la fracción XIII, relacionada con la fracción XV del artículo 47 del Ordenamiento citado, por ser una causa análoga de igual manera grave y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere. (60).

Amparo Directo 2330/84. José Juan Hernández Oliver. 17 de Junio de 1985. 5 votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.
Amparo Directo 1612/82. Mario Bernal Villanueva II de agosto de 1982. Unanimitad de 4 votos. Ponente: Julio Sánchez Vargas.
Amparo directo 4161/81. Jorge Isidro López Villareal. II de noviembre de 1981. Unanimitad de 4 votos. Ponente. María Cristina Salmorán de Tamayo.

(60) Idem. p. 136.

EBRIEDAD, PRUEBA DEL ESTADO DE

La prueba testimonial es apta para probar el estado de ebriedad y no es indispensable la pericial, en razón de que dicho estado cae bajo la simple apreciación de los sentidos. (61).

Sexta Epoca, Quinta Parte:
 Vol. IX, Pág. 67. A.D. 1421/57. Aquilino M. Altamirano. 5 votos.
 Vol. XXVIII, Pág. 43. A.D. 592/58. María de los Dolores Sepúlveda Lozano. 5 votos.
 Vol. XXXIII, Pág. 27. A.D. 1494/59. Carlos Guerrero Novelo. Unanimitad de 4 votos.
 Vol. XLVI, Pág. 23. A.D. 5673/60. Salvador Manzano Olmos. Unanimitad de 4 votos.
 Vol. LXVII, Pág. 14. A.D. 516/62. Catalina Villegas Ramírez. 5 votos.

Fracción décimo cuarta, en ésta fracción se contempla que es necesario para que la rescisión de la relación de trabajo opere, que haya un impedimento real para que el trabajador desempeña su trabajo. En el entendido de que a lo que se refiere es a las sentencias que han quedado firmes por ministerio de ley o que no fueron impugnadas en tiempo, obviamente se refiere a una sentencia en materia penal, pues ellas son las únicas que pueden imponer como pena la privación de la libertad de un individuo y por lo tanto impiden el cumplimiento de la relación de trabajo.

Por último explicare la fracción décimo quinta y al respecto manifiesto: Que ante la imposibilidad de el legislador de prever todos los acontecimientos que sean factibles de producirse, ya que no se puede prever todas las conductas humanas que constituyan causales de rescisión de la relación de trabajo y por tanto el legislador la dejó abierta utilizando la analogía si entendemos ésta última como "una forma de interpretación de las leyes que consisten en extender a un caso no previsto, la regulación establecida por otra, por razones semejantes.

La presente fracción obliga al que la invoque a la necesidad de relacionarla con otra de las previstas, a fin de establecer la analogía. Dejando abierta la posibilidad de que el patrón arguya causas que el considere que son igualmente graves a las anteriores 14 fracciones, pero, la Junta tiene la facultad de calificar si es aplicable o no la analogía, es decir, autoriza a las Juntas de Conciliación y Arbitraje para aceptar otras causas de rescisión, siempre que revistan igual gravedad y sean, por su naturaleza análogas a las expresamente marcadas.

En consecuencia, cuando el patrón alega varias causas de rescisión de la relación laboral en un juicio, basta con que compruebe una de ellas para que se considere que el despido fue justificado.

Continuando con el estudio del despido justificado diré que para mí será:

"Cuando el trabajador realice una conducta de las mencionadas en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo y sin que se le haya obligado a realizar dicha conducta.

En cuanto al procedimiento que debe seguir el patrón para despedir justificadamente a algún trabajador de su empleo cuando éste ha incurrido en alguna de las causales establecidas en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo. El mismo se encuentra establecido en los tres últimos párrafos del mencionado artículo y los cuales dicen:

EL PATRON DEBERA DAR AL TRABAJADOR AVISO ESCRITO DE LA FECHA Y CAUSA O CAUSAS DE LA RESCISION EL AVISO DEBERA HACERSE DEL CONOCIMIENTO DEL TRABAJADOR Y EN CASO DE QUE ESTE SE NEGARE A RECIBIRLO, EL PATRON DENTRO DE LOS CINCO DIAS SIGUIENTES A LA FECHA DE LA RESCISION, DEBERA HACERLO DEL CONOCIMIENTO DE LA JUNTA RESPECTIVA, PROPORCIONANDO A ESTA EL DOMICILIO QUE TENGA REGISTRADO Y SOLICITANDO SU NOTIFICACION AL TRABAJADOR.

LA FALTA DE AVISO AL TRABAJADOR O A LA JUNTA POR SI SOLA BASTARA PARA CONSIDERAR QUE EL DESPIDO FUE INJUSTIFICADO.

No entraremos a analizar a fondo por el momento la procedibilidad, ya que más adelante haré un análisis detallado de los anteriores párrafos.

Las consecuencias que se dan cuando un patrón despide justificadamente a algún trabajador y lo acredite ante la Junta Local

de Conciliación y Arbitraje. En el caso de que el trabajador se inconforme con el despido será el pago de las cantidades que resulten por los siguientes conceptos:

I. PRIMA DE ANTIGUEDAD, Art. 162. LOS TRABAJADORES DE PLANTA TIENE DERECHO A UNA PRIMA DE ANTIGUEDAD, DE CONFORMIDAD CON LAS NORMAS SIGUIENTES:

I.- LA PRIMA DE ANTIGUEDAD CONSISTIRA EN EL IMPORTE DE DOCE DIAS DE SALARIO, POR CADA AÑO DE SERVICIOS.

II.- LA PRIMA DE ANTIGUEDAD SE PAGARA A LOS TRABAJADORES QUE SE SEPARAN VOLUNTARIAMENTE DE SU EMPLEO, SIEMPRE QUE HAYAN CUMPLIDO QUINCE AÑOS DE SERVICIOS, POR LO MENOS. ASIMISMO SE PAGARA A LOS QUE SE SEPARAN POR CAUSA JUSTIFICADA Y A LOS QUE SEAN SEPARADOS DE SU EMPLEO, INDEPENDIENTEMENTE DE LA JUSTIFICACION O INJUSTIFICACION DEL DESPIDO;

En cuanto a la prima de antigüedad mencionare que la naturaleza jurídica de la misma consiste en que es una prestación que incrementa el salario, originado por el tiempo de permanencia del trabajador en la empresa, además de que la misma forma parte del patrimonio laboral del trabajador. Con la aclaración de que la misma sólo se podrá cobrar al final de la relación laboral y de acuerdo con las dos fracciones antes transcritas. Es sabido que se deben de pagar al trabajador el importe de doce días por cada año de servicios prestados y si no cumple el año se le debe de pagar la parte proporcional y en cuanto al término para reclamar su pago, el mismo comenzara a correr a partir de su separación y prescribe al año de conformidad con el artículo 516 de la Ley de la materia.

II. AGUINALDO. ART. 87

LOS TRABAJADORES TENDRAN DERECHO A UN AGUINALDO ANUAL QUE DEBERA DE PAGARSE ANTES DEL DIA 20 DE DICIEMBRE, EQUIVALENTE A QUINCE DIAS DE SALARIO, POR LO MENOS.

LOS QUE NO HAYA CUMPLIDO EL AÑO DE SERVICIOS, INDEPENDIEN- TEMENTE DE QUE SE ENCUENTREN LABORANDO O NO EN LA FECHA DE LIQUIDACION DE AGUINALDO, TENDRAN DERECHO A QUE SE LES PAGA LA PARTE PROPORCIONAL DEL MISMO, CONFORME AL TIEMPO QUE HUBIEREN TRABAJADO, CUALQUIERA QUE FUERE ESTE.

Para el pago del aguinaldo el salario que debe de servir de base para cuantificarlo, es el que ordinariamente se percibe por día laborando y no el salario integrado ya que en este último va incluido el aguinaldo, encunto al momento que es exigible el propio artículo señalado y será a partir del día veinte de diciembre y prescribirá al año, cabe hacer la observación de que son como mínimo quince días por año, pero pueden ser incrementados con motivo de los contratos que celebren entre trabajadores y patrones.

III. VACACIONES PROPORCIONALES. Arts. 76 y 79. LOS TRABAJADORES QUE TENGAN MAS DE UN AÑO DE SERVICIOS DISFRUTARAN DE UN PERIODO ANUAL DE VACACIONES PAGADAS, QUE EN NINGUN CASO PODRA SER INFERIOR A SEIS DIAS LABORABLES, Y QUE AUMENTARA EN DOS DIAS LABORABLES, HASTA LLEGAR A DOCE, POR CADA AÑO SUBSECUENTE DE SERVICIOS.

Por lo que respecta a las vacaciones dire que la finalidad de las mismas es que el trabajador obtenga una recuperación de las energías gastadas por el trabajo, además el periodo debe comprender

unicamente días laborales y en forma continda, además de que no deben de tomarse como vacaciones los días en que el trabajador no está obligado a laborar, las vacaciones aplicables a dichos días son inexistentes. Además deben de pagarse con el salario que perciba por día el trabajador.

DESPUES DEL CUARTO AÑO, EL PERIODO DE VACACIONES AUMENTARA EN DOS DIAS POR CADA CINCO DE SERVICIOS.

Art. 79 LAS VACACIONES NO PODRAN COMPENSARSE CON UNA REMUNERACION.

SI LA RELACION DE TRABAJO TERMINA ANTES DE QUE SE CUMPLA EL AÑO DE SERVICIOS, EL TRABAJADOR TENDRA DERECHO A UNA REMUNERACION PROPORCIONADA AL TIEMPO DE SERVICIOS PRESTADOS.

La prescripción se computa a partir del día siguiente en que termina el lapso de los seis meses en que el patrón tiene la obligación de otorgarlas y el trabajador tiene el derecho a disfrutarlas, siendo el momento en que la obligación se hace exigible, como lo establecen los artículos 81 y 516 de la Ley de la materia.

IV. PRIMA VACACIONAL. Art. 80. LOS TRABAJADORES TENDRAN DERECHO A UNA PRIMA NO MENOR DEL VEINTICINCO POR CIENTO SOBRE LOS SALARIOS QUE LES CORRESPONDEN DURANTE EL PERIODO DE VACACIONES.

En cuanto a la prima vacacional es bastante claro el precepto y solo nos remitiremos a lo expuesto en el comentario que antecede en cuanto a la prescripción, ya que es lo mismo.

V. PARTICIPACION DE UTILIDADES, SI LAS HUBIERE. Art. 117

LOS TRABAJADORES PARTICIPARAN EN LAS UTILIDADES DE LAS EMPRESAS, DE CONFORMIDAD CON EL PORCENTAJE QUE DETERMINE LA COMISION NACIONAL PARA LA PARTICIPACION DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES DE LAS EMPRESAS.

Por lo que respecta a la participación de utilidades dire que en principio las Juntas de Conciliación y Arbitraje no son competentes para conocer sobre las mismas y que sólo se hace mención en el presente apartado a manera de ilustración ya que el trabajador tendra que agotar el procedimiento que establece el artículo 125 de la Ley Federal del Trabajo.

Además tendran derecho los trabajadores a que se les paguen cualquier otra prestación a que tengan derecho de acuerdo con la Ley o los contratos individuales o colectivos que tengan celebrados.

B) DESPIDO INJUSTIFICADO, CONSECUENCIAS Y ASPECTOS JURIDICOS.

Iniciaremos el presente apartado mencionando que para nosotros el despido injustificado será:

"Cuando un patrón despide a un trabajador sin ningún fundamento legal, es decir, sin que el trabajador haya incurrido en alguno de los supuestos que marca el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

Mientras que para la jurisprudencia será:

DESPIDO INJUSTIFICADO.

Basta con que el patrón impida, por cualquier medio, que el obrero ejercite el derecho que le da su contrato a desempeñar su trabajo o que se rehuse a ministrarle éste, para que incurra en la sanción fijada por la Ley; ya que con ese procedimiento priva al trabajador del derecho a ganarse la vida, sin que se se precise que el asalariado sea despedido materialmente. (62).

Quinta Epoca:

Tomo XLII, Pág. 3209. A.R. 1877/33. Castro
Espiridión y Coags. 5 votos.
Tomo XLIV, Pág. 1349. A.R. 4612/34. López Miguel
M. Unanimidad de 4 votos.
Tomo XLV, Pág. 6014. A.R. 1695/35. Sotomayor
Arturo. 5 votos.
Tomo L, Pág. 1662. Cantú Leal Jesús.
Tomo L, Pág. 1626. A.D. 4970/36. Gorozpe Manuel.
5 votos.

Cuando un trabajador demanda a la empresa o patrón con quien laboraba existe la presunción legal de que efectivamente fué despedido de su empleo. Tal y como se desprende de la siguiente tesis jurisprudencial que me permito transcribir a continuación.

DESPIDO DEL TRABAJADOR, PRESUNCION DE LA
EXISTENCIA DEL.

El trabajador que se dice despedido y reclama el cumplimiento del contrato de trabajo, consistente en la reinstalación y pago de salarios caídos, tiene en su favor la presunción de la certeza del despido, presunción que se basa en la consideración de que no es lógico pensar que una persona que ha abandonado el trabajo reclame del patrón en un plazo relativamente breve, como es el de un mes (ahora dos en la Ley actual) que la ley establece para deducir la acción respectiva, que le vuelvan a dar trabajo; y si bien esa presunción admite prueba en contrario, no puede considerarse con tal prueba la que acredite que el trabajador dejó de presentar sus servicios en los días siguientes a la fecha en que dijo haber sido despedido, pues lejos de desvirtuar la presunción, su falta de trabajo puede corroborar la existencia del despido. (63).

Sexta Epoca, Quinta Parte:

Vol. VII, Pág. 69. A.D. 4517/56. Telas Oxford,

S.A. Unanimidad de 4 votos.

Vol. VII, Pág. 103. A.D. 4441/57. Francisco

Forasteri. 5 votos.

Vol. IX, Pág. 64. A.D. 5762/56. María Bárbara

Montaño de Courthey. Unanimidad de 4 votos.

Vol. XVI, Pág. 45. A.D. 4560/58. José Mendoza

Prado. Unanimidad de 4 votos.

Vol. XVI, Pág. 45. A.D. 1088/58. Emma Cortés.

Unanimidad de 4 votos.

El trabajador que ha sido despedido materialmente de su empleo, es decir que se le haya mencionado que estaba despedido o

(63) Idem. p. 120

cuando se le impida desarrollar su trabajo, en la forma, tiempo y lugar pactado y sin que el trabajador haya dado motivo suficiente para tal despido de acuerdo a lo establecido en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo. El mismo tendrá dos meses para demandar a su patrón los cuales comensaran a contar a partir del día siguiente de que sean separados, tal y como lo establece el artículo 518 de la Ley de la materia y el cual dice:

Art. 518.- PRESCRIBEN EN DOS MESES LAS ACCIONES DE LOS TRABAJADORES QUE SEAN SEPARADOS DEL TRABAJO. LA PRESCRIPCIÓN CORRE A PARTIR DEL DÍA SIGUIENTE A LA FECHA DE LA SEPARACIÓN.

Debemos entender por prescripción la pérdida de derechos por parte del trabajador por el simple transcurso del tiempo y por lo tanto y de acuerdo con el artículo antes transcrito debemos entender que el trabajador que no ejercite su acción en los dos meses que se señalan para tal efecto, puede perderlos por la figura de la prescripción. Claro que también debo decir que la excepción de prescripción la debe de interponer la parte demandada, ya que la misma no procede de manera oficiosa.

También mencionaremos que de acuerdo y complementando el artículo antes transcrito, el artículo 522 de la Ley de la materia nos indica la forma en que se deberán de computa los días y para tal efecto señala:

art. 522.- PARA LOS EFECTOS DE LA PRESCRIPCION, LOS MESES SE REGULARAN POR EL NUMERO DE DIAS QUE LES CORRESPONDA. EL PRIMER DIA SE CONTARA COMPLETO, AUN CUANDO NO SEA, PERO EL ULTIMO DEBE SER COMPLETO Y CUANDO SEA FERIADO, NO SE TENDRA POR COMPLETA LA PRESCRIPCION SIN O CUMPLIDO EL PRIMER UTIL SIGUIENTE.

Por último y para que quede mejor comprendida la prescripción me permitire transcribir algunas tesis jurisprudenciales.

PRESCRIPCION, COMPUTO DE LA.

Una santa interpretación del artículo 522 de la Ley Federal del trabajo que da la pauta para computar el término prescriptorio, al estatuir: "Artículo 522. Para los efectos de la prescripción los meses se regularán por el número de días que les corresponda. El primer día se contará completo, aún cuando no lo sea, pero el último debe ser completo y cuando sea feriado no se tendrá por completa la prescripción sino cumpliendo el primer útil siguiente", obliga a concluir que el concepto "feriado" referido el último día de ese término que se emplea en dicho numeral es sinónimo de inhábil, pero debe destacarse que ese periodo se compone de días naturales, esto es con abstracción de los días inhábiles que en su transcurrir hubiere, de ahí que ni con apoyo en el artículo 706 de la propia ley proceda la exclusión indiscriminada de los días que como inhábiles se reputan en dicho precepto, pues no lo contempla así el artículo 522

precitado. Dicho de otro modo, el término de prescripción se computa con independencia de los días inhábiles que en el transcurso de ese lapso hubiere y sólo excepcionalmente se ve ampliado ese término cuando su último día es inhábil (64)

Séptima Epoca, Quinta Parte:
Vols. 91-96, Pág. 62. A. D. 2333/76. Jaime Santos
Pastrana. Unanimidad de 4 votos.

PRESCRIPCIÓN, INTERRUPCIÓN DE LA

La prescripción en materia de trabajo se interrumpe por la sola presentación de la demanda o escrito inicial, independientemente de que se notifique o no al demandado; pues este acto no depende de la voluntad del actor y no sería justo que la omisión en que incurrieran las autoridades redundará en perjuicio de aquél. (65)

Quinta Epoca:
Tomo XLIV, Pág. 4081. R. 1799/33. Rodríguez Vicente
y Coags. Unanimidad de 4 votos.
Tomo XLV, Pág. 1539. R. 15241/32. Soc. Berley
Hnos. Unanimidad de 4 votos.
Tomo XLVI, Pág. 2409. R. 11994/32. Cía de Tranvías
de México, S.A. 5 votos.
Tomo XLVII, Pág. 994/ R. 380/36. Cía "Dos Carlos"
S.A. Unanimidad de 4 votos.
Tomo XLVII, Pág. 621. A.D. 1873/36. Cía. de
Tranvías Luz y Fuerza de Monterrey, S.A. 5 votos.

Por último cabe aclarar que lo único que prescribe en perjuicio del trabajador en los dos meses en su derecho a demandar su indemnización constitucional o su derecho a demandar su reinstalación en su trabajo.

(64) Idem. p. 289.

(65) Idem. p. 294.

En cuanto a las consecuencias del despido injustificado dire que:

Primeramente transcribere el articulo 48 de la ley Federal del Trabajo, el cual dice:

Art. 48.- EL TRABAJADOR PODRA SOLICITAR ANTE LA JUNTA DE CONCILIACION Y ARBITRAJE, A SU ELECCION, QUE SE LE REINSTALE EN EL TRABAJO QUE DESEPERABA, O QUE SE LE INDEMNICE CON EL IMPORTE DE TRES MESES DE SALARIO. SI EN EL JUICIO CORRESPONDIENTE NO COMPRUEBA EL PATRON LA CAUSA DE LA RESCISION, EL TRABAJADOR TENDRA DERECHO; ADEMAS, CUALQUIERA QUE HUBIESE SIDO LA ACCION INTENTADA, A QUE SE LE PAGUEN LOS SALARIOS VENCIDOS DESDE LA FECHA DEL DESPIDO HASTA QUE SE CUMPLIMENTE EL LAUDO.

Del articulo anterior se desprende que el trabajador que ha sido despedido tiene dos opciones al momento de demandar ante la autoridad competente y las cuales son:

- A) EL CUMPLIMIENTO DEL CONTRATO, ES DECIR LA REINSTALACION EN EL TRABAJO QUE DESEMPEABA EN LOS MISMOS TERMINOS Y CONDICIONES.
- B) QUE SE LE PAGUE SU INDEMNIZACION CONSTITUCIONAL, ES DECIR EL IMPORTE DE TRES MESES DE SALARIO.

Unido a alguna de las dos opciones que tiene para ejercitar el trabajador que ha sido despedido van los salarios caidos, que deben de correr desde el momento del despido hasta que se cumplimente el laudo.

También mencionare, que para el caso de que el trabajador despedido opte por la indemnización constitucional, el monto del salario para hacer alguna liquidación, deberá de ser el último que percibía hasta antes del despido.

En caso de que el trabajador opte por la reinstalación, el pago para cualquier liquidación debera de ser el salario que este vigente al momento en que se cumplimente el laudo, es decir se deberan de tomar en cuenta los incrementos y mejoras que hubiere obtenido como si el trabajador estuviese trabajando.

Hay algunos casos en donde los trabajadores solicitan el cumplimiento del contrato, es decir la reinstalación, pero, el patrón no los quiere reinstalar, en consecuencia tendrá que estar a lo dispuesto en el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo, el cual dice:

Art. 49. EL PATRON QUEDARA EXIMIDO DE LA OBLIGACION DE REINSTALAR AL TRABAJADOR, MEDIANTE EL PAGO DE LAS INDEMNIZACIONES QUE SE DETERMINAN EN EL ARTICULO 50 EN LOS CASOS SIGUIENTES:

I. CUANDO SE TRATE DE TRABAJADORES QUE TENGAN UNA ANTIGUEDAD MENOR DE UN AÑO;

II. SI SE COMPRUEBA ANTE LA JUNTA DE CONCILIACION Y ARBITRAJE, QUE EL TRABAJADOR, POR RAZON DEL TRABAJO QUE DESEMPEABA O POR LAS CARACTERISTICAS DE SUS LABORES, ESTA EN CONTACTO DIRECTO Y PERMANENTE CON EL Y LA JUNTA ESTIMA, TOMANDO EN CONSIDERACION LAS CIRCUNSTANCIAS DEL CASO, QUE NO ES POSIBLE EL DESARROLLO NORMAL DE LA RELACION DE TRABAJO,

III. EN LOS CASOS DE TRABAJADORES DE CONFIANZA;

IV. EN EL SERVICIO DOMESTICO; Y

V. CUANDO SE TRATE DE TRABAJADORES EVENTUALES.

Antes de iniciar con el estudio de las fracciones del artículo anterior debo de mencionar que para el Maestro Mario de la Cueva la Reinstalación es:

"Entendemos por reinstalación la restauración del trabajador en los derechos que le corresponden en la empresa, derivados de la relación jurídica creada por la prestación de su trabajo" (66)

Una vez entendido lo que es la reinstalación entraremos al estudio del artículo 49 de la Ley de la materia y respecto a la fracción I diremos:

Fracción I. Aparece en esta fracción la posibilidad que se le da al patrón para despedir a una persona que no le conviene ya sea por que no va acorde con el ritmo de la empresa o con las técnicas industriales.

Fracción II. En la presente se hace referencia sólo a aquellos trabajadores que estan en contacto directo y permanente con el patrón. Claro que al patrón le corresponde acreditar tal extremo, pero la junta debera de "tomar en consideración las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de las relaciones de trabajo."

(66) De la Cueva Mario. Op. Cit. p. 258.

Un ejemplo que podríamos dar en la presente fracción es: la enfermera que ayuda al doctor.

Fracción III. La naturaleza de la presente fracción es que no se le puede obligar a una persona (llamase patrón) a que deposite su confianza en un trabajador sobre el cual ya la ha perdido. Aclaro que en la presente fracción se presentan dos circunstancias:

a) El artículo 185 de la Ley de la materia dispone que el patrón "puede rescindir la relación de trabajo si existe un motivo razonable de la pérdida de la confianza", aún cuando no coincida con las causas justificadas de rescisión a que se refiere el artículo 47".

b) La fracción III del artículo 49 contempla que: aún cuando no exista motivo razonable de rescisión, el patrón puede mediante el pago de una indemnización, negarse a reinstalar al trabajador.

Fracción IV. La naturaleza de la prestación de servicios a que se refiere la presente fracción es igual que la mencionada en la fracción II, y en consecuencia estos trabajadores por motivo de su trabajo se encuentran en contacto directo e inmediato con el patrón. Por lo tanto resultaría que entre el patrón y trabajador no podría llevarse a cabo una prestación de servicios normal.

Fracción V. Son trabajadores que no tienen la planta dentro de su trabajo y su justificación sera que no existe dentro de la empresa la categoría de trabajador de planta para ese puesto que desempeña.

Ahora entraremos al estudio del artículo 50 de la Ley de la materia, en el cual se establecen las indemnizaciones que debiera de cubrir el patrón al trabajador en el caso de que un trabajador haya

sido despedido en forma injustificada, y la Junta de Conciliación y Arbitraje considero que el actor habia probado los extremos de su acción de reinstalación y ordeno en el laudo correspondiente la restauración del trabajador en sus derechos; pero, el patrón se nego a reinstalarlo fundando su negativa en alguna de las excepciones que marca el artículo 49 de la propia ley.

Art. 50. LAS INDEMNIZACIONES A QUE SE REFIERE EL ARTICULO ANTERIOR CONSISTIRAN:

I. SI LA RELACION DE TRABAJO FUERE POR TIEMPO DETERMINADO MENOR DE UN AÑO, EN UNA CANTIDAD IGUAL AL IMPORTE DE LOS SALARIOS DE LA MITAD DEL TIEMPO DE SERVICIOS PRESTADOS; SI EXCEDE DE UN AÑO, EN UNA CANTIDAD IGUAL AL IMPORTE DE LOS SALARIOS DE SEIS MESES POR EL PRIMER AÑO Y DE VEINTE DIAS POR CADA UNO DE LOS AÑOS SIGUIENTES EN QUE HUBIESE PRESTADO SUS SERVICIOS.

II. SI LA RELACION DE TRABAJO FUERE POR TIEMPO INDETERMINADO, LA INDEMNIZACION CONSISTIRA EN VEINTE DIAS DE SALARIO POR CADA UNO DE LOS AÑOS DE SERVICIOS PRESTADOS; Y

III. ADEMÁS DE LAS INDEMNIZACIONES A QUE SE REFIEREN LAS FRACCIONES ANTERIORES EN EL IMPORTE DE TRES MESES DE SALARIO Y EN EL DE LOS SALARIOS VENCIDOS DESDE LA FECHA DEL DESPIDO HASTA QUE SE PAGUEN LAS INDEMNIZACIONES.

Haremos la observación de que los 20 días por año de servicios prestados, corresponderan unicamente cuando se hayan cumplido los años, no cabiendo su reclamación proporcional.

Además de las indemnizaciones a que se refiere el artículo 50, se debe de agregar la prima de antigüedad establecida en el

artículo 162 de la propia ley; así como las prestaciones que puedan haberse estipulado en el contrato colectivo en caso de existir.

Las consecuencias del despido injustificado tiene su fundamento en la fracción XXII del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y la cual a la letra dice:

Artículo 123. Fracción XXII. EL PATRON QUE DESPIDA A UN OBRERO SIN CAUSA JUSTIFICADA O POR HABER INGRESADO A UNA ASOCIACION O SINDICATO, O POR HABER TOMADO PARTE EN UNA HUELGA LICITA, ESTARA OBLIGADO A ELECCION DEL TRABAJADOR A CUMPLIR EL CONTRATO O A INDEMNIZARLO CON EL IMPORTE DE TRES MESES DE SALARIO. LA LEY DETERMINARA LOS CASOS EN QUE EL PATRONO PODRA SER EXIMIDO DE LA OBLIGACION DE CUMPLIR EL CONTRATO, MEDIANTE EL PAGO DE UNA INDEMNIZACION. IGUALMENTE TENDRA LA OBLIGACION DE INDEMNIZAR AL TRABAJADOR CON EL IMPORTE DE TRES MESES DE SALARIO, CUANDO SE RETIRE DEL SERVICIO POR FALTA DE PROBIIDAD DEL PATRONO O POR RECIBIR DE EL MALOS TRATAIENTOS, YA SEA EN SU PERSONA O EN LA DE SU CONYUGE, PADRES HIJOS, O HERMANOS. EL PATRONO NO PODRA EXIMIRSE DE ESTA RESPONSABILIDAD, CUANDO LOS MALOS TRATAMIENTOS PROVENGAN DE DEPENDIENTES O FAMILIARES QUE OBREN CON EL CONSENTIMIENTO O TOLERANCIA DE EL.

A continuación me permitire transcribir algunas tesis jurisprudenciales, para que quede mejor comprendido el presente apartado, respecto a los salarios vencidos:

SALARIOS VENCIDOS. DERECHO AL PAGO DE LOS. EN CASO DE EJERCICIO DE LAS ACCIONES POR DESPIDO.

El artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo de 1970 establece que el trabajador despedido injustificadamente, podrá solicitar, a su elección, que se le reinstale o se le indemnice con el importe de tres meses de salario, y que tendrá derecho además, cualquiera que hubiese sido la acción intentada a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo, se entiende que los salarios vencidos son una consecuencia inmediata y directa de las acciones originadas en el despido o en la rescisión del contrato por culpa del patrón, por lo que para que se condene a su pago, basta que el trabajador ejercite cualquiera de las dos acciones principales señaladas y prospere, para que por consecuencia tenga derecho a que se le otorgue en forma concomitante o correlativa la prestación derivada correspondiente a los salarios vencidos. (67)

Séptima Época, Quinta Parte:
 Vols. 127-132, Pág. 69. A.D. 4238/79. Jorge Razo Alvarado. 5 votos.
 Vols. 127-132, Pág. 69. A.D. 4242/79. Ramón Rivas Chavarín. 5 votos.
 Vols. 139-144, Pág. 49. A.D. 5447/79. Servicios de coches dormitorio y conexos, S.A. de C.V. 5 votos.
 Vols. 145-150, Pág. 56. D. 3/80. Pola Castillo Velasco. 5 votos.
 Vols. 151-156, Pág. 43. A.D. 311/81. Instituto Mexicano del Seguro Social. 5 votos.

(67) Apéndice de Jurisprudencia Laboral. 1917-1988. Op. Cit. p. 407

SALARIOS CAIDOS, MONTO DE LOS, EN CASO DE INCREMENTOS SALARIALES DURANTE EL JUICIO.

Si un trabajador demanda la reinstalación y el pago de los salarios vencidos y el patrón no acredita la causa justificada de la rescisión, la relación laboral debe continuar en los términos y condiciones pactados como si nunca se hubiera interrumpido el contrato de trabajo; de ahí que si durante la tramitación del juicio hasta la fecha en que se reinstala al trabajador hay aumentos al salario por disposición de la Ley o de la contratación colectiva, o un aumento demostrado en el juicio laboral, proveniente de alguna fuente diversa de aquéllas, dichos aumentos deben tenerse en cuenta para los efectos de calcular el monto de los salarios vencidos, toda vez que la prestación de servicios debió haber continuado de no haber sido por una causa imputable al patrón; pero en el caso de que la acción principal ejercitada sea la indemnización constitucional, no la de reinstalación, y la primera se considere procedente, los salarios vencidos que se hubieran reclamado deben cuantificarse con base en el salario percibido a la fecha de la rescisión injustificada, ya que al demandarse el pago de la indemnización constitucional el actor prefirió la ruptura de la relación laboral, la que operó desde el momento mismo del despido. (68).

Séptima Época. Quinta Parte:
 Vols. 109-114, Pág. 71. A.D. 4706/77. Joaquín Rivera
 Rodríguez y otros. 5 votos.
 Vols. 127-132, Pág. 70. A.D. 878/79. José
 Luis Torres Amador. 5 votos.
 Vols. 157-162, Pág. 50. A.D. 2207/81.
 Jorge Antonio Muñiz Palafox. Unanimidad
 4 votos.
 Vols. 157-162, Pág. 50 A.D. 5783/81. J. Guadalupe
 Olivera y otros. 5 votos.

(68) Apéndice de Jurisprudencia Laboral. 1917-1988. Op.Cit.P.400

A continuación y dentro de los aspectos jurídicos del despido injustificado estudiaremos las cargas probatorias que les corresponden en un juicio tanto al trabajador, como la patrón. En el supuesto de que aquel se inconforme ante los tribunales del trabajo, toda vez que manifieste que fue objeto de un despido injustificado. También se verá la forma y los casos en que se revierte la carga probatoria.

En seguida se transcribieran algunas tesis jurisprudenciales que ha emitido nuestro más alto tribunal, y posteriormente de la reversión de la carga de la prueba.

En cuanto a las cargas probatorias partiremos de la base de que:

A) Al trabajador le toca probar la existencia del contrato y el hecho de no estar laborando, cuando estos hechos han sido negados por el patrón.

B) Al patrón le toca probar bien el abandono, o los hechos que justifiquen la rescisión de la relación laboral.

DESPIDO DEL TRABAJADOR, CARGA DE LA PRUEBA.

En los conflictos originados por el despido de un trabajador, toca a éste probar la existencia del contrato de trabajo y el hecho de no estar ya laborando, cuando esas circunstancias sean negadas por el patrón, mientras que a este último corresponde

demostrar el abandono, o bien los hechos que invoque como causa justificada de rescisión de contrato de trabajo. (69)

Quinta Epoca:

Tomo XCIII, Pág. 1730. A.D. 9408/46. Neil Wat
Kins Jonh. Mayoría de 4 votos.

Tomo CVII, Pág. 1134. A.D. 4206/50. Menchaca
Federico. 5 votos.

Tomo CIX, Pág. 2061. A.D. 2058/50. Unión de
Obreros y Empleados de Limpieza Pública de
Tampico, S.C. L. Unanimidad de 4 votos.

Tomo XCVI, Pág. 43. A.D. 199/51. Rangel López
Filiberto. 5 votos.

Sexta Epoca, Quinta Parte:

Vol. XC, Pág. 30. A.D. 1594/51. Olga Estrada
Allen. Unanimidad de 4 votos.

DESPIDO, NEGATIVA DEL EXCEPCION DE ABANDONO.

CARGA DE LA PRUEBA.

Si un trabajador demanda indemnización o reinstalación por considerar haber sido despedido injustificadamente y el patrón opone como única excepción y defensa que fue aquél quien abandonó el trabajo, corresponde al demandado probar la excepción. (70)

Séptima Época, Quinta Parte:
Vols. 121-126, Pág. 27. A.D. 1137/78. Sociedad
Cooperativa Guadalajara, Chapala, S.C.L.
5 votos.
Vols. 151-156, Pág. 17. A.D. 2037/81 Gloria
García Moreno. 5 votos.
Vols. 157-162, Pág. 18. A.D. 2243/81. Hilados
de México, S.A. 5 votos.
Vols. 163-168, Pág. 18. A.D. 625/82. Almacenes
Nacionales de Depósito, S.A. Unanimidad de
4 votos.

(70) Idem. p. 123.

DESPIDO, NEGATIVA DEL, Y OFRECIMIENTO DEL
TRABAJO, REVERSION DE LA CARGA DE LA PRUEBA.

El ofrecimiento del trabajo no constituye una excepción, pues no tiende a destruir la acción ejercitada, si no que es una manifestación que hace el patrón para que la relación de trabajo continúe; por tanto, si el trabajador insiste en el hecho del despido injustificado, le corresponde demostrar su afirmación, pues el ofrecimiento del trabajo en los mismos términos y condiciones produce el efecto jurídico de revertir al trabajador la carga de probar el despido (71)

Sexta Epoca, Quinta Parte:
Vol. CVI, Pág. 12. A.D. 3696/63. Jesús Delgado Robles. 5 votos.

Séptima Epoca, Quinta Parte:
Vols. 127-132, Pág. 22. A.D. 4405/78. Julio Alejandro Pacheco Quiroz. Unanimidad de 4 votos.
Vols. 145-150, Pág. 27. A.D. 680/81. Patricia Angelica Hernández Vázquez. Unanimidad de 4 votos.
Vols. 169-174, Pág. 18. A.D. 276/83. José Antonio González Márquez. Unanimidad de 4 votos.
Vols. 169-174, Pág. 18. A.D. 2653/82. Manuel Martínez Guerrero. 5 votos.
Vols. 175-180, Pág. 19. A.D. 4332/83. Instituto Mexicano del Seguro Social. Unanimidad de 4 votos.
Vols. 187-192. A.D. 10485/83. Armando Gutiérrez Pasos. Unanimidad de 4 votos.

(71) Idem. p. 125

DESPIDO, NEGATIVA NO EFECTUADA DEL, Y OFRECIMIENTO
DEL TRABAJO, NO SE INVIERTE LA CARGA DE LA PRUEBA.

Opera la reversión de la carga de la prueba en los conflictos originados por el despido de un trabajador y corresponde a éste demostrar que efectivamente fue despedido, si el patrón niega ese hecho y ofrece el trabajo en los mismos términos y condiciones en que se venía desempeñando, ya que entonces se establece la presunción de que no fué el patrón quien rescindió el contrato laboral. No sucede lo mismo, en los casos en que un patrón ofrece el trabajo pero a la vez afirma el despido, pues en esa situación no existe discrepancia sobre cuál de las partes rescindió el contrato, y por tanto, compete al patrón demostrar los hechos tendientes a justificar el despido que se le atribuye. (72)

Séptima Época, Quinta Parte:
Vols. 127-132, Pág. 23. A.D. 2443/79.
Compañía Azucarera de Novolato, S.A.
5 votos.

DESPIDO, NEGATIVA DEL, Y OFRECIMIENTO DEL TRABAJO
EN LAS CONDICIONES LEGALES, NO IMPLICA MALA FE.

Por condiciones de trabajo debe entenderse el conjunto de normas que regulan las prestaciones a que tiene derecho el trabajador con motivo de la relación laboral, por lo tanto, si el trabajador demanda indemnización por despido injustificado y manifiesta que conforme a su relación contractual recibía como aguinaldo una prestación mayor a la que la Ley Federal del Trabajo otorga, y la empresa sostiene que tal prestación es la señalada en la propia Ley,

(72) Idem. p. 126

ofreciendo el trabajo, en iguales condiciones, tal ofrecimiento debe estimarse de buena fe revirtiéndose la carga de la prueba si el trabajador no demuestra que la prestación reclamada exceda a la Ley.

(73)

Séptima Epoca, Quinta Parte.
Vols. 133-138, Pág. 26. A.D. 4994/79.
Petroquímica, S.A. 5 votos.

Con las anteriores tesis damos por terminado el estudio del presente apartado, pero antes deseo aclarar que en la practica es muy común que se utilice como defensa procesal "El ofrecimiento del trabajo en los mismos términos y condiciones como lo venia desempeñando", y sin que en verdad exista el ánimo por parte del patrón de aceptar nuevamente en sus filas a un trabajador que lo haya demandado y que una vez que se lleva a cabo la reinstalación del trabajador el mismo vuelve a ser despedido o bien el propio trabajador abandona su trabajo o para después volver a demandar argumentando un nuevo despido.

(73) Idem. p. 127.

CAPITULO TERCERO.

EL AVISO DE DESPIDO.

1. ANTECEDENTES

El 15 de Julio de 1914 el general Huerta abandonó el poder, cediendo el triunfo a la Revolución. Casi inmediatamente después, los jefes de las tropas constitucionalistas iniciaron la creación del derecho del trabajo, al igual que la creación del proyecto de constitución y en la cual en la fracción X del artículo 73 del citado proyecto autorizaba al Congreso de la Unión para legislar en toda la República en materia de trabajo. Sin embargo los constituyentes cambiaron de opinión al considerar que se contrariaba el sistema federal y además estaban convencidos de que las necesidades de las entidades federativas eran diversas y que por lo tanto cada una debería de tener su propia legislación. Por las dos anteriores razones, en el párrafo introductorio del artículo 123 dijeron:

"EL CONGRESO DE LA UNION Y LAS LEGISLATURAS DE LOS
ESTADOS DEBERAN EXPEDIR LEYES SOBRE EL TRABAJO,
FUNDADAS EN LAS NECESIDADES DE CADA REGION..."

Posteriormente y en cumplimiento al artículo 123 constitucional, en todos los Estados de la República se expidieron leyes de trabajo con objeto de proteger y tutelar a la clase trabajadora pero esto trajo como consecuencia que en toda la República existieran muchas leyes que deban a los trabajadores tratamientos distintos y ante esta situación se hizo indispensable que, tanto trabajadores como empresarios, no conocieron las normas que habían de regir sus relaciones, ya que como consecuencia se

presentaban numerosos conflictos de trabajo que afectaban a la economía nacional y otros no podían ser resueltos por las juntas de los estados, por que trascendían los límites de sus jurisdicciones, al ver esto el poder ejecutivo expidió el 27 de septiembre de 1927 un decreto creador de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y de las Juntas Federales de Conciliación, decreto que declaró reglamentario de las leyes de ferrocarriles, petróleo y minería, todos los cuales hacían imposible la intervención de las Autoridades locales, además el poder ejecutivo federal desde 1921, impulso al presidente de la República a iniciar la reforma de la Constitución tendiente a declarar la jurisdicción federal la legislación del trabajo. Y es así como se reforma la fracción X del artículo 73 y el preámbulo y fracción XXIX del artículo 123 de la Constitución, facultando al Congreso de la Unión para expedir las leyes reglamentarias del trabajo, en los términos que siguen:

Art. 73. El Congreso tiene facultad:

X. Para legislar en toda la República sobre minería comercio e instituciones de crédito; para establecer el Banco de Emisión Unica, en los términos del artículo 28 de esta constitución, Y PARA ESPECER LAS LEYES DEL TRABAJO, REGLAMENTARIAS DEL ARTICULO 123 DE LA PROPIA CONSTITUCIONAL. La aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de los Estados en sus respectivas jurisdicciones, excepto cuando se trate de asuntos relativos a ferrocarriles y demás empresas de transporte, amparadas por concesión federal, minería e hidrocarburos, y por último, los trabajos ejecutados en el mar y en las zonas marítimas en la forma y términos que fijen las disposiciones reglamentarias."

Art. 123. El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir las leyes del trabajo, las cuales regirán entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos, y de una manera general sobre todo contrato de trabajo.

Como consecuencia la Ley de Trabajo sería unitaria y se expediría por el Congreso Federal, pero su aplicación correspondería a las autoridades federales y a los locales mediante una distribución de competencias incluidas en la misma reforma.

Como se desprende del propio texto constitucional se declara expresamente que la aplicación de las leyes de trabajo corresponden a las autoridades de los Estados en sus respectivas jurisdicciones; pero se excluyen de la competencia de éstas los asuntos relativos a ferrocarriles, empresas de transporte amparadas por concesión federal, minería e hidrocarburos, trabajos ejecutados en el mar y en las zonas marítimas cuya competencia corresponde a las autoridades federales del trabajo.

Con lo anterior damos por concluido lo relacionado con los antecedentes, pasando ahora al estudio de la Ley de 1931.

2. LEY DE 1931.

El maestro Mario de la Cueva en su libro "EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO" Anota lo siguiente con respecto a la Ley de 1931.

"La Ley de 1931 fue el resultado de un intenso proceso de elaboración y estuvo precedida de algunos proyectos.

El presidente Calles terminó su periodo el 31 de noviembre de 1928; al día siguiente, por muerte del presidente electo, fue designado presidente interno el lic. Emilio Portes Gil. Pero antes de esa fecha, el gobierno tenía planeada la reforma de los arts. 73 fracción X y 123 de la Constitución, indispensable para federalizar la expedición de la Ley del Trabajo. Dentro de ese propósito y aún antes de enviar la iniciativa de reforma constitucional, la Secretaría de Gobernación convocó una asamblea obrero-patronal, que se reunió en la Ciudad de México el 15 de noviembre de 1928 y le presentó para su estudio un Proyecto de Código federal del trabajo. Este documento, publicado por la C.T.M. Con las observaciones de los empresarios, es el primer antecedente concreto en la elaboración de la Ley de 1931.

Posteriormente el 6 de septiembre de 1929 se publicó la reforma constitucional. Inmediatamente después, el presidente Portes Gil envió al poder Legislativo un proyecto de Código Federal del Trabajo, elaborado por los juristas Enrique Delhumeau, Praxedis Balboa y Alfredo Iñárritu, pero encontró una fuerte oposición en las Cámaras y en el movimiento obrero, porque establecía el principio de la sindicalización única, ya en un principio si se trataba de sindicatos gremiales, ya en la empresa para los de este segundo tipo, y porque consignó la tesis del arbitraje obligatorio de las huelgas, al que disfrazó con el título de arbitraje semi-obligatorio, llamado así porque, si bien la Junta debía arbitrar el conflicto, podían los

trabajadores negarse a aceptar el laudo de conformidad con la fracción XXI de la declaración de derechos sociales.

Dos años después, la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, redactó un nuevo proyecto, en el que tuvo intervención principal el Lic. Eduardo Suárez y al que ya no se dio el nombre de Código, sino el de Ley. Fue discutido en Consejo de Ministros y remitido al Congreso de la Unión, donde fue ampliamente debatido; y previo número importante de modificaciones, fue aprobado y promulgado el 18 de agosto de 1931" (74)

Esta se publicó en el "Diario Oficial" de 28 de agosto de 1931 y entró en vigor el día de su publicación.

A continuación y siguiendo con el estudio de la Ley de 1931, mencionaremos la teoría de la Ley en la exposición de motivos que da la misma cita el maestro Alberto Trueba Urbina y que acertadamente compiló en su obra Nuevo Derecho del Trabajo (teoría Integral), en los términos siguientes:

"I Desde que se promulgó la reforma al artículo 73 de la Constitución General de la República, se ha venido haciendo cada vez más inaplasable la expedición de la Ley Federal del Trabajo. Ciertamente es que las relaciones entre obreros y patrones continúan gobernadas por las bases establecidas en el propio artículo 123, y por un conjunto de normas elaboradas por la costumbre en nuestros medios industriales, y por la jurisprudencia, tanto de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, como de las Juntas de Conciliación y

(74) De la Cueva, Mario. Op. Cit. p. 54.

Arbitraje. Pero estas reglas, un tanto imprecisas y algunas veces contradictorias, no pueden suplir indefinidamente a la ley. Es indispensable que, tanto trabajadores como empresarios, conozcan de manera inequívoca las normas que han de regir sus relaciones y esto solamente puede alcanzarse por medio de la ley que depure y sistematice las reglas formadas inconcientemente por las fuerzas sociales que al lado del Estado trabajan en la elaboración del derecho.

"Cualquiera que sean las desventajas que la norma escrita tenga en relación con las demás que rigen la actividad social, es indiscutible, como lo ha hecho notar un eminente jurista contemporáneo, que ella es la única que consigue la seguridad y la certeza de una situación para cada cual, y esa seguridad es en sí misma un inapreciable bien cultural.

"2. El Gobierno actual, por su origen y por su convicción, no puede formular la Ley que norme la actividad del capital y del trabajo, sino en un sentido ampliamente protector para los trabajadores. El artículo 123 de la Constitución que se trata simplemente de reglamentar, señala ya una dirección definida a este respecto y a la sombra de las bases consagradas en él, las organizaciones obreras en nuestro país han logrado definir y afianzar un conjunto de derecho, que el Gobierno, emanado de una revolución que ha tenido como bandera la defensa de las clases trabajadoras, no puede desconocer.

"Por otra parte, la legislación del trabajo con caracteres marcadamente proteccionistas es una de las particularidades

esenciales del espíritu de nuestro tiempo. A la concepción individualista, que funda la relación del trabajo en el contrato libre, autorizando en realidad bajo la apariencia de la igualdad en ambas partes, el sistema de la servidumbre, ha sucedido una concepción que se niega a considerar en la relación del trabajo, el simple cambio de dos bienes igualmente patrimoniales, trabajo y salario; y por el contrario, concede todo su valor a los derechos humanos del trabajador.

"Una Ley del Trabajo que no buscara asegurar preferentemente estos derechos, iría contra la convicción jurídica de nuestro medio.

"El proyecto de ley elaborado por la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo se ajusta a los preceptos del artículo 123, e interpretando su espíritu, respeta las conquistas logradas por las clases trabajadoras y les permite alcanzar otras.

" 3. Sin embargo, debe tenerse presente que el interés del trabajador, por preponderante que se le suponga, no es el único que está ligado a la legislación del Trabajo. También lo está el interés social que abarca otras energías no menos necesarias y otros derechos no menos merecedores de atención. Preciso es conceder su debida importancia a los intereses de la producción, tan íntimamente vinculados a la prosperidad nacional y tan necesarios para multiplicar las fuentes de trabajo, sin las cuales sería ilusorio pensar en el bienestar de los trabajadores.

"En el proyecto se ha procurado el respeto debido a todos los intereses legítimos, cuyo juego armónico produce el orden social y cuyo equilibrio corresponde guardar al poder público.

"Se ha procurado, igualmente, dilucidar los problemas que suscita la Legislación del Trabajo en un ambiente apartado de toda sugestión y de toda influencia ajena a ellos, y muy particularmente de las pasiones e intereses políticos. Se ha creído que buscar por medio de esta legislación el halago de alguna de las clases sociales en conflicto, sería convertir en simple medio subordinado a fines transitorios aquello que afecta a los intereses más vitales y permanentes del país.

"4. El respeto a la realidad nuestra y la adecuación de los preceptos de la ley a las condiciones propias y peculiares de nuestro ambiente, han sido la principal preocupación en la preparación del proyecto. De una manera especial se ha cuidado de conservar aquellas disposiciones de las leyes de los Estados, reglamentarias del artículo 123 de la Constitución, cuya aplicación produjo resultados satisfactorios en la práctica, así como las costumbres de nuestro medio obrero y las reglas establecidas por los Tribunales del Trabajo, buscándose sólo la coordinación de todos esos elementos dispersos de nuestro derecho obrero.

"de manera especial se consultaron los diversos proyectos que estaban destinados a convertirse en Ley para el Distrito Federal, así como los trabajos preparatorios del Proyecto de Ley Federal que se formó durante el Gobierno interino del señor licenciado don Emilio Portes Gil, y principalmente las opciones sobre él vertidas por las clases obrera y patronal.

"Sólo de una manera accesoria, y más bien para tener términos de referencia o de comparación, se consultó la legislación

de países extranjeros de los de más experiencia industrial, así como la doctrina que le sirve de comentario.

"5. Las consideraciones generales que han inspirado los diversos capítulos del proyecto se expresan a continuación. No se pretende hacer un comentario a cada una de sus disposiciones, ni proporcionar elementos para la interpretación de sus preceptos.

"Se busca tan sólo justificar algunas de las soluciones dadas a los problemas más importantes de la legislación del trabajo y señalar la orientación general que se quiso imprimir al proyecto.

"51. De acuerdo con estos principios, se establece en el proyecto que tratándose de conflictos individuales o colectivos que versen sobre el cumplimiento de una ley o de un contrato, las partes están obligadas a someterse a la jurisdicción de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, las que harán efectivos sus laudos usando de la fuerza pública en caso de resistencia. Si la obligación es la de reinstalar a un trabajador en su puesto (obligación de hacer), y el patrón se resiste a cumplirla, por aplicación de los principios del derecho común, la obligación se transforma en la de pagar daños y perjuicios, los cuales se liquidan de conformidad con las prevenciones de ese derecho.

"53. Los conflictos entre el capital y el trabajo pueden revestir una naturaleza más grave. Puede tratarse no de obligar a una de las partes a que se someta a una disposición legal o a que acate una regla contractual, sino de que proporcione nuevas condiciones de trabajo, alterando los salarios, las jornadas o los procedimientos establecidos en contratos anteriores o sancionados solamente por el uso. Por mucho tiempo quedó encomendado en esta

especie de conflictos a las clases mismas la defensa de sus derechos e intereses, y éstas apelaron bien a la huelga, el arma obrera, o bien al paro, el arma patronal. El arbitraje, primero facultativo y después obligatorio, ha ido ganando terreno como medio para la resolución de estas controversias que alteran gravemente la paz social. Pero la institución del arbitraje en cuestiones obreras ha planteado un grave problema jurídico. Los conflictos colectivos de naturaleza económica no pueden resolverse mediante la aplicación de una norma de derecho; el árbitro o el tribunal arbitral tiene que resolverlos teniendo en cuenta consideraciones de carácter puramente social y económico. El Estado ya no se limita a cumplir con su función de administrar la justicia en su forma conmutativa, sino que interviene para distribuir por vía de autoridad, lo que a cada uno de los partícipes en la producción le corresponde, lo que antes quedaba encomendado a la voluntad de las partes y al juego de las leyes económicas.

"54. Nuestra Constitución no ha querido ir hasta el arbitraje obligatorio. Deja en libertad a las partes afectadas por una diferencia del género descrito, para acudir a las Juntas, a fin de que resuelvan el conflicto y las deja también en libertad para no acatar el laudo una vez pronunciado. Pero para que el arbitraje no sea meramente facultativo, se establece que si es el patrón el que se niega a someter su deferencia a arbitraje o a acatar el aludo, los contratos de trabajo serán cancelados y estará obligado a indemnizar a los trabajadores con tres meses de salario, y si la negativa es de los trabajadores, simplemente se dan por terminados los contratos. Pero este sistema no puede regir sino a aquellos conflictos que

versen sobre la implantación de condiciones nuevas de trabajo. pues se ha visto que resultaría antijurídico aplicarlo a los conflictos individuales.

"55. El conflicto de trabajo puede ser de naturaleza mixta. Su origen puede ser la violación de una ley o de un contrato en el pasado, y la necesidad de nuevas condiciones de trabajo para el porvenir. En este caso, las partes pueden no someterse al arbitraje o no cumplir el laudo, incurriendo en la sanción constitucional, pero sólo por lo que se refiere al establecimiento de nuevas condiciones de trabajo. Quedarán, no obstante, sujetas a la jurisdicción del tribunal, para que éste aprecie la responsabilidad derivada del incumplimiento de una obligación preexistente. En esta forma se consideran aclaradas las disposiciones contenidas en las fracciones XX y XXI del artículo 123.

"56. La reglamentación legal del trabajo garantiza tan sólo un mínimo de derecho que el Estado se considera obligado a proteger, en beneficio de las clases trabajadoras. Sobre este mínimo, la voluntad de los interesados puede crear otros derechos, o ampliar los reconocidos en la ley. De más está decir, por lo tanto, que mientras la promulgación de la Ley del Trabajo automáticamente derogará todas las disposiciones de los contratos de trabajo que sean menos favorables para los trabajadores, que las consignadas en la propia ley, en cambio dejará en pie todas aquellas estipulaciones que sean de carácter más avorable.

"57. No se pretende haber resuelto con las normas propuestas por el presente proyecto todos los problemas que pueden surgir con motivo del trabajo, ni tampoco haber satisfecho todas las

aspiraciones ni contenido todos los intereses. En toda obra social, a lo más que se puede aspirar, es a dar la solución que presente el menor número de inconvenientes. Por lo demás, se debe tener presente que las leyes, después de promulgadas, son susceptibles de mejorarse. El tiempo se encargará de poner de manifiesto aquellos puntos en que no se logró el acierto, y también allanará el camino para realizar afanes a los que en el presente no se les puede dar satisfacción. (75)

Anotada ya la parte histórica de la Ley Federal del Trabajo de 1931, es importante hacer la observación de que en ella se dan importantes avances en el derecho del trabajo, uno de los cuales es la estabilidad en el trabajo de la cual se desprende que el trabajador tiene derecho a conservar su empleo, siempre y cuando su conducta no concuerde con algún tipo de las establecidas en el artículo 122 de la propia ley, y la cual disponía:

Art. 122.

El patrón podrá rescindir la relación de trabajo;

1. Por engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de 30 días de prestar sus servicios el trabajador.

II. Por 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.

III. Por cometer el trabajador contra algunos de sus compañeros cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeña el trabajo.

IV. Por 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. Por ocasionar el trabajador, intencionalmente perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivos de ellas, en los edificios, obras, maquinarias, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo.

VI. Por 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. Por comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusables, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él.

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

IX. Por revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservador, con perjuicio de la empresa.

X. Por tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en el periodo de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada.

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

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

XIII. Por concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante.

XIV. Por sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión que impida a éste el cumplimiento del contrato de trabajo.

XV. Por la declaración de la Junta de Conciliación y Arbitraje, en los términos previstos por la fracción IX del artículo 116, y

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

Por último mencionare que en la Ley Federal del 1931, se encontraban plasmados los principios fundamentales del artículo 129 constitucional, en cuanto a los derechos mínimos individuales y los

derechos sociales de sindicación y de huelga que implantarán los constituyentes de 1917, habiéndose agregado en dicha ley la contratación colectiva que derive de aquéllos, incorporó a las Juntas de Conciliación y Arbitraje con su peculiar composición tripartita, como tribunales con plena jurisdicción para resolver los conflictos laborales. Durante su urgencia se produjeron reformas que revivieron instituciones que habían permanecido inoperantes por falta de reglamentación constitucional, como la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, se cumplió el concepto de salario mínimo general, con el nuevo salario mínimo profesional, y se fortaleció la estabilidad en el empleo mediante la reinstalación obligatoria.

3. LEY DE 1970.

La vigente Ley del trabajo tiene dos anteproyectos como antecedente de su creación; uno de 1962, resultado del trabajo que durante dos años realizó la comisión nombrada por el presidente Adolfo López Mateos e integrado por el licenciado Salomón González Blanco, Secretario de Trabajo y Previsión Social; la licenciada María Cristina Salmorán de Tamayo, presidente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje; el licenciado Ramiro Lozano, presidente de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del D.F.; y el maestro emérito de la Universidad Nacional Autónoma de México, Mario de la Cueva. Este proyecto exigía, para su adopción de una reforma previa de las fracciones II, III, VI, IX, XXI, XXII, y XXI del apartado "A" del artículo 123 Constitucional, para que estuviera acorde con la elevación a 14 años de la edad mínima de admisión al trabajo; una más

justa y eficaz reglamentación del establecimiento de los salarios mínimos; un procedimiento aplicable para determinar el porcentaje de los trabajadores en las utilidades de las empresas; la corrección de la interpretación equivocada de las fracciones XXI y XXII sobre la estabilidad de los trabajadores en el empleo, y la definición de la competencia de las autoridades federales y locales del Trabajo.

En noviembre de 1962 fueron aprobadas las reformas constitucionales antes mencionadas. El anteproyecto de Ley quedó en el escritorio del presidente de la República.

Un segundo anteproyecto fue el concluido en el año de 1968, después de un trabajo iniciado un año antes por una nueva comisión nombrada por el presidente Gustavo Díaz Ordaz y formada por las mismas personas que integraron la primera comisión, agregándose el licenciado Alfonso López Aparicio, profesor de la facultad de Derecho de la UNAM.

A propuesta del ejecutivo, el citado anteproyecto fue divulgado entre los sectores interesados para que lo estudiaran y vertieran sus opiniones. El 10. de mayo del mismo año, por acuerdo del ejecutivo, se invitó a las clases sociales a que nombraran representantes para que se reunieran para intercambiar impresiones para una mejor elaboración del proyecto.

Después de emitir los sectores interesados sus observaciones, un diciembre de 1968, el Ejecutivo presentó a la Cámara de Diputados, una iniciativa de nueva Ley Federal del trabajo. Se efectuó una segunda discusión con la participación de representantes de trabajadores y patrones.

Posteriormente, el Congreso invitó a un cambio de impresiones a la Comisión redactora, al cabo de la misma, se observó que el proyecto no sufrió ninguna modificación en sus principios, instituciones y normas fundamentales.

Su aprobación fue publicada en el Diario Oficial de lo. de abril de 1970 y entro en vigor el lo. de mayo del mismo año.

También la Ley de 1970 perfiló los principios rectores del derecho del trabajo y de interpretación de sus normas, basandose en la protección y dignificación de los derechos humanos de los trabajadores como elemento esencial y distintivo de esta rama jurídica, resultando su finalidad de equilibrio y justicia social en las relaciones entre los factores de la producción.

La tendencia principal de la nueva Ley consistió en su desprendimiento del derecho civil, donde prevalece el principio de la autonomía de la voluntad que caracteriza al contrato, proyectando un nuevo derecho que excluye la conceptualización del trabajo como mercancía en virtud de que a la prestación de servicios le es inherente la condición humana de quien lo presta.

Esta tendencia se manifesto en la figura de la relación de trabajo como núcleo originario y dinámico del derecho laboral que revela su carácter expansivo, lo que motivó que se extendiera el ámbito tutelar de la Ley a trabajadores que se denominaban independientes.

En congruencia con esas ideas se incorporaron a su régimen jurídico nuevos trabajos especiales como autotransportes y maniobras de servicio público, agentes de comercio y de seguros, deportistas profesionales, actores y músicos.

Como ya mencionamos anteriormente la presente ley tenía como finalidad el equilibrio y la justicia social en sus relaciones entre los factores de producción y a éste respecto el maestro Trueba Urbina manifiesta:

"Cuando la justicia social no trata de reivindicar al trabajador a la clase obrera frente al parón o a los propietarios, no es justicia social." (76)

También es importante mencionar que el anterior artículo 122 de la Ley en donde se mencionaban las causales de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón pasa a ser el artículo 47 y al cual se le agrega en último párrafo en donde se establecía la obligación por parte del patrón de dar aviso por escrito al trabajador, indicándole en él, la fecha y causa o causas de la rescisión de su contrato, y sin que el legislador dispuso que sucedería si el patrón no diera el aviso al trabajador.

La Ley Federal del Trabajo de 1970 entro en vigor el 10. de mayo de 1970, con excepción de los artículos 71 y 87, que entrarán en vigo el día 10. de julio de 1970, y el artículo 80. que entro en vigor el día 10. de septiembre de 1970 y en consecuencia se abrogó la Ley Federal del Trabajo del 18 de agosto de 1931, con las modalidades antes mencionadas. Con la modalidad de que los contratos de trabajo individuales colectivos que establezcan derechos, beneficios o prerrogativas en favor de los trabajadores, inferiores a los que les

(76) Ibidem. p. 195

concede esta Ley, no producirán en lo sucesivo efecto legal, entendiéndose sustituidos las cláusulas respectivas por las que establecía esta Ley.

Los contratos de trabajo individuales o colectivos o los convenios que establezcan derechos, beneficios o prerrogativas en favor de los trabajadores, superiores a los que esta Ley los concede, continuarán surtiendo efectos.

4. REFORMAS DE 1980.

Por iniciativa del Ejecutivo Federal presentado el 18 de diciembre de 1979, la Ley Federal del Trabajo tuvo importantes reformas en los títulos catorce, quince y dieciséis; también se hicieron modificaciones al procedimiento de huelga y se adicionó al artículo 47 dos párrafos más al final. También es de recordar que las Leyes de 1931 y 1970 en cuanto al procedimiento laboral estaba plagado de defensas e incidentes, lo que lo convertía en un procedimiento lento y costoso en perjuicio de los trabajadores y lógicamente el beneficiado era el patrón.

Las reformas de 1980 tuvieron por objeto subsanar las deficiencias que presentaban las leyes y para de éste modo intentar cumplir con el principio de justicia social que tiene asignado el derecho del trabajo como rama integrante del derecho social.

Así pues, inbuídas de ese espíritu social fueron plasmadas las reformas al procedimiento laboral tales como la preeminencia de la Conciliación como medio de resolución de los conflictos; la concentración del procedimiento; la suplencia de la deficiencia de la

demanda del trabajador; la carga de la prueba al patrón; las modificaciones en el procedimiento de huelga; la participación inmediata de las autoridades en beneficio de la verdad y de los trabajadores y por su puesto una de las más trascendentales y la más importante para la realización del presente trabajo: "El aviso de rescisión" y sus efectos.

Las reformas fueron publicadas en el Diario Oficial el 4 de enero de 1980. Entrando en vigor el 10 de mayo de 1980.

Con tales reformas al artículo 47 se le agregan los dos últimos párrafos siguientes:

"El patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión.

El aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador y en caso de que éste se negare 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.

La falta de aviso al trabajador o a la junta, por sí solo bastará para considerar que el despido fue injustificado".

Además de esta adición el legislador prevé un procedimiento legal, a través de la junta, para efectuar la notificación al trabajador en caso de que se rehuse a recibirla. Mismo que quedó reglamentado en el artículo 991 de la propia Ley y el cual dice:

Arts. 991.- En los casos de rescisión previstos en el párrafo final del artículo 47, el patrón podrá acudir ante la Junta

de Conciliación o de Conciliación y Arbitraje competente, a solicitar se notifique al trabajador, por conducta del actuario de la Junta, el aviso a que el citado precepto se refiere. La Junta, dentro de los cinco días siguientes al recibo de la promoción, debiera proceder a la notificación.

La adición que se le hace al artículo 47, así como la creación del artículo 991 que se introdujeron en la reforma de 1980, obedece a dos objetivos fundamentales:

a). Que el trabajador tenga conocimiento de la fecha y causa del despido, para estar en posibilidad de impugnarlo.

b). Proporcionarle a los patrones un procedimiento a través de la notificación por conducta de la Junta cuando el trabajador se niegue a recibirla y de esta manera estar en posibilidad de cumplir en la disposición que se le impuso.

La adición al artículo 47 en el sentido de que "La falta de aviso al trabajador o a la Junta, bastara para considerar que el despido fue injustificado", ha motivado, entre otras interpretaciones que en falta de ese aviso unicamente puede ser sancionado como una falta administrativa. Tal es la opinión del maestro Baltasar Cavazos Flores quien opina.

"... Desde luego no coincidimos en absoluto con el legislador, influido por Trueba Urbina y sobre todo por Mario de la Cueva, ya que estimamos que la justificación o injustificación de un despido, no puede derivarse de un simple acto administrativo de notificación ya que sostenemos que los despidos serán justificados o no, por su propia naturaleza, independientemente de que se dé o no el aviso de notificación... y continúa diciendo... Con toda

oportunidad, pero también sin resultado alguno, publicamos en los principales periódicos del país un desplegado en el que insistíamos en que la justificación o injustificación de un despido no podía derivarse de un simple acto administrativo de notificación y que la falta de dicho aviso no debería traer por "sí sola", la consecuencia de que el despido se considerara como injustificado." (77)

De igual forma opina el Lic. Francisco Ramírez Fonseca al apuntar:

La reforma conculca dos garantías de la constitución general de la república por una parte es violatoria de las garantías de igualdad y por la otra de seguridad jurídica.

Es obvio que una ley reglamentaria de la Ley Fundamental no puede contrariar el texto de la ley que reglamenta. por consiguiente, cuando la Ley Federal del Trabajo, en el artículo que comentamos (47) hace nugatoria la garantía de igualdad en perjuicio de los patrones, esta violando en artículo constitucional porque restringe el ejercicio y goce de una garantía sin que tal situación este prevista en la carta fundamental. (78).

En el mismo sentido el Lic. Francisco Ross Gómez comento son motivo de dichas reformas y las cuales titulo "INCONGRUENCIAS DE LAS REFORMAS PROCESALES DEL TRABAJO DE 1980" en donde opino que: la reforma mencionada la consideramos inconstitucional al violar en forma flagrante la garantía de audiencia tutelada por el artículo 14

(77) Cavazos Flores, Baltazar. Op. Cit. P. 61 y 62.

(78) Ramírez Fonseca, Francisco. "ANTICONSTITUCIONALIDADES CONTRADICCIONES DE LAS REFORMAS A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO" Edit. Pac. 2da Edición, 2da. reimpresión mayo 1985. pags. 18 y 19

constitucional, el afectar bienes y derechos sin que la parte haya sido oída y vencida en juicio, cuando propone que por la sola omisión del aviso escrito de despido del trabajador o a la junta, bastará para considerarlo injustificado

También lógicamente otros autores de la materia opinaron a favor de la reforma tal es el caso del Lic. Juan B. Climent Beltran quien opina:

"La omisión del aviso no constituye una simple falta administrativa, que ocasionaría únicamente una sanción administrativa, sino que la esencia de la cuestión reside en el incumplimiento de una norma que implica violaciones a la garantía o derecho del trabajador a ser notificado de la fecha y de la causa del despido, para estar en posibilidad de impugnarlo, pues de otro modo quedaría en estado de indefensión" (79)

El maestro José Davalos apuntó lo siguiente:

"... Es decir, la falta de aviso que debe dar el patrón implica por sí sola, la nulidad de que el patrón pueda manejar otra excepción, porque carecería de relevancia jurídica, y la junta condenara al patrón a indemnizar al trabajador o reinstalarlo según la acción que haya ejercitado. " (80)

Por último transcribire la excepción de motivos correspondiente al artículo 47 y en la cual se expresa lo siguiente:

"... la adición al artículo 47 consistente en señalar la consecuencia legal de la falta de notificación por escrito al

(79) Climent Beltran, Juan B. "LEY FEDERAL DEL TRABAJO". Edit. Esfinge, S.A. de C.V. 7a. edición (Revisada y Centralizada) 1993. p. 113.

(80) Dávalos, José. Op. Cit. p. 144 y 145.

trabajador, que tiene por objeto fundamental hacer posible que el trabajador despedido conozca oportunamente las causas del despido, para que esté en posibilidad de recurrir a los tribunales laborales, cuando considere que es injustificado, y así no se vea sorprendido e indefenso en el momento del juicio. La modificación del artículo 47 es indispensable para hacer operantes las nuevas reglas de carácter probatorio que se introducen y que dan origen a la celeridad del procedimiento. Si la consecuencia legal de la falta de notificación por escrito de las causas de despido es que éste se considere injustificado, se debe contar con el instrumento necesario para el cumplimiento de la obligación en caso de que el trabajador se niegue a recibirlo y es por ello que, como se ha expuesto, se faculta a la Junta en el artículo 991 para hacer llegar el mencionado aviso al trabajador, a solicitud del patrón.

Por mi parte opino que la intención del legislador y el bien que jurídicamente protege es el derecho del trabajador de ser notificado de la fecha y causa del despido, para estar en posibilidad de impugnarlo, y la sanción a tal omisión corresponde al estado de indefensión en que se deja afectado al trabajador, lo anterior no significa que la justificación o injustificación del mismo dependa de un acto posterior, porque la obligación legal de dar aviso, es un elemento esencial contenido en la norma que regula las causas de rescisión.

Si tenemos en cuenta que la consecuencia de dar aviso del despido, es el permitir que el trabajador conozca los medios por los cuales se le despide y darle oportunidad de preparar las pruebas de descargo de los actos que se le imputan; de tal manera que si el

patrón no da el aviso respectivo, tácitamente está consintiendo los actos que pudieron haberle concedido el derecho para despedir justificadamente al trabajador.

Concluir diciendo que la falta de aviso al trabajador a que se refiere el artículo 47, tiene por objeto que éste no conozca los motivos por los cuales se le despide y la oportunidad de preparar su defensa y esto no puede ser sancionado como si se tratara de una falta administrativa y por lo tanto debe de considerarse que el despido es injustificado cuando no se entrega el mencionado aviso, y por ende se debiera de condenar a la parte demandada a pagar las indemnizaciones a que tenga derecho la parte actora, motivadas por la acción ejercitada.

A) REQUISITOS DE FONDO PARA EL AVISO DE DESPIDO.

En la concerniente a esta situación, primeramente citaré a algunos autores, cuyo pensamiento me servirá de base para tratar este tema y al respecto el maestro Dávalos expresa lo siguiente:

"...Las acciones a deducir, cuando el despido es injustificado, son la reinstalación y la indemnización constitucional; y la carga de la prueba, en estos casos corresponde tanto al trabajador, como al patrón; el trabajador debe demostrar la existencia del contrato y el hecho de no estar laborando, cuando estos hechos han sido negados por el patrón, y al patrón le toca probar, bien el abandono o los hechos que justifiquen la rescisión de la relación laboral...por otra parte, el patrón que fundamente un despido justificado en cualquiera de las causales previstas en el artículo 47, no basta que sólo mencione la causal, sino que es indispensable que precise los hechos que constituyeron conforme a su parecer este despido. Esto es con el objeto de que se le de oportunidad al trabajador de preparar sus pruebas en contra de ese despido. (81)

Reafirmando lo anterior, el maestro Miguel Bermúdez Cisneros nos expuso en su libro: "La Carga de la Prueba en el Derecho del Trabajo", lo siguiente:

"... la carga de la prueba, se concibe como la actividad correspondiente a cada una de las partes en la tarea de hacer

(81) Ibidem. p. 166

conocidos del juez los hechos en que se basen sus afirmaciones de la demanda o de la defensa" (82)

En apartados anteriores, hago clara referencia al despido justificado y al despido injustificado, y aclaro que tanto el patrón como el trabajador deben de fundamentar ya sea el despido justificado o el retiro justificado, y esto solo se puede llevar a cabo mediante la remisión a la Ley Federal del Trabajo, la cual contiene una serie de artículos que fundamentan cualquier tipo de situación con respecto a los problemas laborales.

Por lo tanto los artículos que fundamentan los requisitos legales de fondo para ambas partes son:

El artículo 123 constitucional, en el cual en sus fracciones:

Fracción XXI.- Se refiere a que si el patrón se niega a someter sus diferencias al arbitraje o al laudo pronunciado por la Junta, queda obligado a indemnizar al obrero con tres meses de salario.

Fracción XXII.- En la cual se dice que el patrón que despido al trabajador sin causa justificada está obligado a indemnizar, liquidar o cumplir el contrato al trabajador.

El artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, en donde se habla acerca de la rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón, ya tratado con anterioridad.

El artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, en donde se dice que el trabajador podrá solicitar ante la Junta de Conciliación

(82) Bermúdez Cisneros, Miguel. "LA CARGA DE LA PRUEBA EN EL DERECHO DEL TRABAJO". 2da. edición, Cárdenas Editor Distribuidor. México. p. 122

y Arbitraje su reinstalación o su indemnización, aspecto ya también tratado anteriormente.

El artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo, el cual se refiere a que si el patrón no quiere reinstalar al trabajador, deberá de indemnizarlo según los casos citados en el artículo 50.

El artículo 50 de la Ley Federal del Trabajo, en donde se nos dice que si la relación de trabajo fue por tiempo indeterminado, se le indemnizará al trabajador con 20 días de salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se paguen las indemnizaciones.

El artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo, que habla acerca de la rescisión del trabajo sin responsabilidad para el trabajador, debido a alguna causa de rescisión imputable al patrón.

Artículo 161 de la Ley Federal del Trabajo, en donde se indica, que si el trabajador tiene más de 20 años laborando en la empresa, únicamente podría ser despedido por alguna causa grave señalada en el artículo 47, pero lo más recomendable sería el imponerle una corrección disciplinaria respetando sus derechos que se derivan de su antigüedad pero si repite la misma falta u otras dejará sin efecto la disposición anterior.

B) REQUISITOS DE FORMA PARA EL AVISO DE DESPIDO.

Con lo relacionado al requisito de forma, sera válgame la redundancia, la forma escrita por la cual el patrón hace saber al trabajador que prescinde de sus servicios, con respecto a esto, el maestro Mario de la Cueva, nos expresa lo siguiente:

"... la comisión recibió diversas solicitudes en los que se pedía el señalamiento de los requisitos que deberá de satisfacer el

acto de despido, después de consultar los laudos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, las ejecutorias de la Suprema Corte de Justicia de la nación y el cambio de las impresiones que sostuvo con los Sectores interesados, incluyó un párrafo último en el artículo 47. El patrón deberá de dar al trabajador aviso escrito de la fecha o causa o causas de la rescisión (83)

Con respecto a lo expresado por el maestro Mario de la Cueva, en relación a la última fracción en su último párrafo del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, en donde se establece que el patrón deberá de dar al trabajador aviso por escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión, me parece que es algo de suma importancia, ya que este aviso anteriormente no se daba, lo cual implicaba, que en algunas ocasiones se dejaba al trabajador en estado de indefensión, por lo cual, se solicitó que se diera este aviso en forma obligatoria al trabajador para que éste supiera la causa o causas de su despido, por otro lado, si el trabajador se negara a recibir este aviso, el patrón dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, deberá de hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva, proporcionando a éste el domicilio que tenga registrado y solicitar su notificación al trabajador.

También es importante el anotar que según la Ley la falta de aviso al trabajador o a la junta, por si sola, bastará para considerar que el despido fue injustificado.

(83) De la Cueva, Mario. Op. Cit. p. 253

El aviso por escrito de rescisión que el patrón debe de entregar al trabajador al momento de prescindir de sus servicios y que es obligatorio, debe de contener los siguientes puntos:

a). Que se de el aviso por escrito directamente al trabajador.

b) Que en dicho aviso se lo haga saber al trabajador, las causas de rescisión de contrato, estableciendo las violaciones de los artículos de la Ley Federal del Trabajo en los que incurrió.

c). Narrar en dicho aviso, los hechos con fecha o fechas en las violaciones en que incurrió.

Un ejemplo que puede ilustrar este tipo de aviso que se lo debe de dar al trabajador es el siguiente:

TELAS ESPECIALES DE MEXICO, S.A. DE C.V.
FABRICA DE HILADOS Y TEJIDOS.

Febrero 17, 1995.

SR. NEREO PEREZ PEREZ

Presente.

Por la presente, me permito comunicarle a usted que a partir de esta fecha, queda rescindida la relación de trabajo que le ligaba con la empresa, sin responsabilidad para la misma, en virtud de haber incurrido en violaciones previstas en las fracciones II y XI-XV del artículo 47 de la ley Federal del Trabajo.

Tales violaciones se realizaron el día 5 de febrero de 1995, cuando se le encontró a usted en horas de servicio fuera de su lugar de trabajo, lo que implica que suspendió labores sin autorización, además se le encontró el día 14 de febrero de 1995, en el departamenteo de tejido sin su equipo de protección, negándose a usar el mismo y desobedeciendo ordenes respecto al trabajo contratado.

ATENTAMENTE

TELAS ESPECIALES DE MEXICO, S.A. DE C.V.

Recibí de conformidad.

Testigos

Nereo Pérez Pérez.

Rafael Herrera López

En consecuencia de que el trabajador se negara a recibir dicho aviso, como ya lo había comentado antes, el patrón deberá notificar a la junta correspondiente de la siguiente manera:

C. PRESIDENTE DE LA JUNTA FEDERAL
DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.
PRESENTE.

RICARDO GOMEZ HERNANDEZ, en mi calidad de apoderado de la empresa TELAS ESPECIALES DE MEXICO, S.A. DE C.V., con personalidad que acredito debidamente con el poder notarial número 2500, misma que fue expedida por la notaria No. 15, en el Distrito Federal, y así mismo, señalando como domicilio el ubicado en Centeatl número 6267, fraccionamiento Industrial de San Antonio, en esta Ciudad, y

nombrando como apoderados a los Licenciados y ROBERTO GARCIA TREJO y CARLOS ROBLEDO SONAND.

Antes esta H. Junta, respetuosamente expongo:

Vengo a promover en paraprocesal, con fundamento en el artículo 901 de la Ley Federal del Trabajo, se le notifique al trabajador NEREO PEREZ PEREZ, la rescisión de su contrato de trabajo, basandome en los siguientes:

H E C H O S

1.- El trabajador antes citado, ingresó a la empresa el primero de junio de 1980, percibiendo actualmente un salario de N\$80.00 M.N. diarios.

2. Mismo que ocupaba el puesto de oficial conero..

3.- El día 5 de febrero de 1995, se encontró al SR. NEREO PEREZ PEREZ, fuera de su lugar de trabajo en horas de servicios sin autorización, además se le encontro el día 14 de febrero de 1995 en el departamento de tejido sin su equipo de protección negándose a usar el mismo y desobedeciendo órdenes respecto al trabajo contratado.

4.- Como consecuencia de las faltas cometidas, se procedió a dar aviso de rescisión por despido al trabajador el día 17 de febrero de 1995, el cual se nego a recibir dicho aviso, por lo cual, se recurre a la presente vía.

5.- De la negativa del trabajador a recibir el aviso, se dieron cuenta el Señor Rafael Herrera López y la Señorita Irene Bustamante Salgado, testigos que firman al margen, el cual se anexa a la presente para que sea entregado al trabajador por conducta de esta H. Junta.

6.- Así mismo, por este conducto le notifico el domicilio del trabajador quien dijo tener el siguiente. Calle de Alemania No. 23, Colonia Morales, Delegación Cuauhtémoc, México D.F.

Por lo expuesto:

A usted C. Presidente de esta H. Junta pido se sirva:

PRIMERO: Tener por presentado, promoviendo el paraprocesal individual.

SEGUNDO: Ordenar que el actuario entregue el aviso exhibido, y razone su actuación en términos de Ley.

ATENTAMENTE.
TELAS ESPECIALES DE MEXICO, S.A. DE C.V.

LIC. RICARDO GOMEZ HERNANDEZ.
GERENTE DE RELACIONES INDUSTRIALES.

MEXICO, D.F. A 18 DE FEBRERO DE 1995.

5. SE DEMOSTRARA LA NECESIDAD DE CREAR UN PROCEDIMIENTO PARA QUE EL PATRON ENTREGUE MATERIALMENTE EL AVISO DE DESPIDO AL TRABAJADOR, PARA QUE ESTE ULTIMO NO SE VEA SORPRENDIDO E INDEFENSO AL MOMENTO DEL JUICIO.

A continuación mencionare las causas por las cuales el patrón elude la obligación de entregar el aviso por escrito a que se refiere el artículo 47 en su parte final y las cuales sirven de base para la propuesta que se hace en la presente tesis:

a). Para no poner en manos del trabajador el elemento más fehaciente para acreditar el despido ante la autoridad laboral, preservando así la posibilidad de separar a los trabajadores justificada o injustificadamente y después por conveniencias procesales negar el despido y ofrecer la reinstalación arrojando de esta manera la carga de la prueba del despido al trabajador.

b). Para estar en posibilidad de alegar la prescripción de la acción, hecha valer por el trabajador alegando la fecha del despido que más acomode a sus intereses de acuerdo con lo establecido en el art. 518 de la Ley Federal del Trabajo.

c). Finalmente para evitar verse obligado a citar en el aviso de despido determinadas causales que después resultarían difíciles de probar, dejando así abierta la posibilidad en el juicio y hacer valer las que se le antojan y aquellas respecto de las que haya podido reunir o inventar y porque no, hasta fabricar elementos de prueba.

Ahora mencionare los objetivos que se buscaron con las adiciones de último párrafo del artículo 47, así como del art. 991 a la Ley Federal del Trabajo y que a su vez también son fundamentales para la propuesta que se hace en la presente tesis y los cuales son los siguientes:

Primeramente mencionaremos los dos objetivos que se buscarán en el artículo 991, conjuntamente con la adición del último párrafo del artículo 47, cuyos cambios se introdujeron en las reformas procesal de 1980:

Primero: Que el trabajador tenga conocimiento de la fecha y causa del despido, para estar en posibilidad de impugnarlo. Y la consecuencia de no hacerlo del conocimiento del mismo conlleva la sanción de considerarlo por ese sólo hecho como despido injustificado, además de:

Segundo: Proporcionar a los patrones un procedimiento a través de la notificación por conducto de la Junta para estar en posibilidad de cumplir con esa disposición y para que de esta forma el patrón no pueda alegar que el trabajador se negó a recibir el aviso, ni quedar al arbitrio de este último al recibirlo.

Como consecuencia de esas reformas procesales los anteriores artículo quedaron de la siguiente forma:

Art. 47 (último Párrafo)

"El aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador, y en caso de que éste se negare 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"... y,

Art. 971.

En los casos de rescisión previstos en el párrafo final del artículo 47, el patrón podrá acudir ante la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, a solicitar se notifique al trabajador, por conducto del actuario de la junta, el aviso a que el citado precepto se refiere. La Junta dentro de los 5 días siguientes al recibo de la promoción, deberá proceder a la notificación. El actuario levantará acta circunstanciada de la diligencia.

Pero desde mi punto de vista se sigue dejando en estado de indefensión al trabajador, ya que en el supuesto de haber sido notificado el mismo debe de defenderse de todas las causales arguidas por el patrón, teniendo en su contra lo que podemos llamar una prueba preconstruida por la empresa, además:

En la practica nos damos cuenta que algunos patrones despiden con o sin causa justificada al trabajador y presenta ante la Junta el aviso de despido (rescisión) y para el efecto de notificación al trabajador en domicilio que presuntivamente es el último registrado ante la empresa, verificandose o no tal notificación que para los efectos ca idénticos resultados, ya que el patrón apoyado en las reformas hechas por el legislador, puede pretextar falsamente que el trabajador se negó a recibir el aviso, o bien tranquilamente proporcionar un domicilio falso, delegando en cualquiera de ambos supuestos la responsabilidad o la Junta de la notificación al trabajador, contribuyendo con ello, como se advierte en la práctica, al exceso de trabajo en las juntas, dejando así mismo en estado de indefensión al

trabajador, ya que la ley es omisa en relación con lo que sucedería, en caso de que el domicilio resultare inexacto, o el trabajador no viviera en el proporcionado por la empresa, es por esta razón que yo propongo que se agregue un nuevo párrafo al artículo 47 y el cual deberá de decir:

EL ACTUARIO LEVANTARA ACTA CIRCUNSTANCIADA DE LA DILIGENCIA CUANDO NOTIFICARE AL TRABAJADOR EL AVISO DE DESPIDO Y CUANDO NO PUEDA NOTIFICARSELO PORQUE EL DOMICILIO RESULTARE INEXACTO O PORQUE EL TRABAJADOR NO HABITARE EN ESE LUGAR. LA JUNTA ORDENARA AL PROMOVENTE A QUE PUBLIQUE EN EL DIARIO DE MAYOR CIRCULACION EL AVISO DE DESPIDO (RESCISION) POR TRES VECES DE TRES EN TRES DIAS. CON EL APERCIBIMIENTO DE QUE SI NO LO HACE SE LE TENDRA COMO SI NO HUBIERA PROPORCIONADO NUNCA EL AVISO AL TRABAJADOR, NI A LA JUNTA CON SUS CONSECUENCIAS LEGALES. "

CONCLUSIONES

PRIMERA. El Derecho del Trabajo tiene un sentido proteccionista de los trabajadores, además de que, tiende a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones laborales.

SEGUNDA. El medio de subsistencia de los trabajadores, es el salario que le paga el patrón por su trabajo, por lo que tal retribución debe de garantizar la salud, la vida, y un ingreso en el presente y en el futuro que hagan posible un vivir conforme con su naturaleza, la libertad y la dignidad humana.

TERCERA. Se debe de proteger y garantizar a el trabajador su permanencia estable en el empleo.

CUARTA. La relación o el contrato de trabajo estan sujetos durante su vigencia a vicisitudes, tales como: La modificación, suspensión interrupción y hasta llegar a la terminación de la relación o el contrato de trabajo.

QUINTA. Siendo multivoco los términos despido y retiro, se considera de mayor precisión hablar de rescisión por despido y de rescisión por retiro según la parte que lo ejercite.

SEXTA. La rescisión por despido es el acto por virtud del cual se extingue la relación laboral por alguna de las causas establecidas en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

La rescisión por retiro es el acto por el cual se extingue la relación laboral por alguna de las causas establecidas en el art. 51 de la Ley Federal del Trabajo.

SEPTIMA. La rescisión por despido es formal, en el sentido de que el patrón deberá dar aviso por escrito al trabajador precisando de forma circunstanciada las causas por las cuales le esta rescindiendo el contrato o la relación de trabajo. tiene el patrón un mes para rescindirle el contrato de trabajo al trabajador contando el mismo a partir de la fecha en que tenga conocimiento de la causal en que incurrió el trabajador.

La rescisión por retiro es informal y el trabajador tiene 30 días para separarse de su trabajo y dentro del mismo término debe demandar al patrón.

OCTAVA. Es necesario que se agregue un nuevo párrafo al artículo. 47 de la Ley Federal del Trabajo el cual debe de decir: "el actuario levantara acta circunstanciada de la diligencia cuando notificare al trabajador el aviso de despido y cuando no pueda notificarselo porque el domicilio proporcionado por el patrón resultare inexacto, o porque el trabajador no habitare ese lugar, la Junta ordenará al promovente que publique en el diario de mayor circulación el aviso de despido por tres veces de tres en tres dias con el apercibimiento de que si no lo hace se le tendrá como si no hubiere proporcionado nunca el aviso al trabajador, ni a la Junta con todas sus consecuencias legales."

B I B L I O G R A F I A .

- Alonso García Manuel. CURSO DE DERECHO DEL TRABAJO. Quinta edición. Editorial. Porrúa. S.A. México. D.F.
- Bermúdez Cisneros Miguel. OBLIGACIONES EN EL DERECHO DEL TRABAJO. Primera Edición. Cárdenas Editor y Distribuidor. México. D.F.
- Bermúdez Cisneros Miguel. LA CARGA DE LA PRUEBA EN EL DERECHO DEL TRABAJO. Segunda Edición. Cárdenas Editores y Distribuidores. México. D.F.
- Cavazos Flores Baltasar. CAUSALES DE DESPIDO. Segunda Edición. Editorial Trillas. México. D.F. 1983.
- Climent Beltrán Juan B. LEY FEDERAL DEL TRABAJO Séptima Edición (Revisada y Centralizada) Editorial Esfinge, S.A DE C.V.
- Dávalos José. DERECHO DEL TRABAJO I. Tomo I. Tercera Edición. Editorial Porrúa. México. D.F. 1985.
- De Buen Lozano Néstor. DERECHO DEL TRABAJO. Segunda Edición. Editorial Porrúa. México. 1977.
- Delgado Moya Rubén. ELEMENTOS DEL DERECHO DEL TRABAJO. Colección Jurídica. México. D.F.
- De la Cueva Mario. EL NUEVO DERECHO DEL TRABAJO. Tercera Edición. Editorial Porrúa. México. D.F. 1938.
- De la Cueva Mario. EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO. Cuarta edición. Editorial Porrúa. México. 1977.
- Guerrero Euquerio. MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO. Cuarta Edición. Porrúa editores. México. 1974.
- Muñoz Ramón Roberto. DERECHO DEL TRABAJO. Tercera Edición. Editorial Porrúa. México. D.F. 1986.
- Ramírez Fonseca Francisco. SUSPENSION, MODIFICACION Y TERMINACION DE LAS RELACIONES DEL TRABAJO. Segunda Edición. Editorial PAC, S.A. México. 1984.

Ramírez Fonseca Francisco. **ANTICONSTITUCIONALIDADES Y CONTRADICCIONES DE LAS REFORMAS A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.** Segunda Edición. Segunda reimpresión. Editorial PAC. S.A. Mayo 1985.

Trueba Urbina Alberto. **NUEVO DERECHO DEL TRABAJO.** Sexta Edición. Editorial Porrúa. S.A. México. D.F. 1981.

Trueba Urbina Alberto y Trueba Barrera Jorge. **LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970 REFORMADA.** Cuarenta y ochoava edición. Editorial Porrúa. México. 1980.

Vida Soria José. **LA SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.** Instituto de Estudios Políticos. Madrid. España. 1965.

LEGISLACION CONSULTADA.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
Nueva Edición. Editorial Porrúa México. 1990.

OTRAS FUENTES

Apendice de Jurisprudencia Laboral 1917-1985. Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. México. D.F. 1989.

Apendice de Jurisprudencia laboral 1917 a 1965. Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. México. D.F. 1991.

Informe 1952 de labores. Cuarta Sala.

Informe 1977. Tribunal Colegiado del Octavo Circuito.

Informe 1979 de labores. Cuarta Sala. Núm. 115.

Semanario Judicial de la Federación. Séptima Epoca. Volumen 4. Quinta parte. Julio 1975.

Criterios procesales de la Ley Federal del Trabajo. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. Coordinación Nacional Permanente de Juntas de Conciliación y Arbitraje. Instituto Nacional de Estudios del Trabajo. México. 1981.