

640

24



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

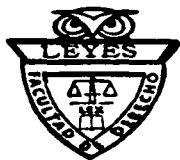
FACULTAD DE DERECHO

SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

EL AVISO: FORMALIDAD DEL DESPIDO COMO GARANTIA CONSTITUCIONAL DEL TRABAJADOR

T E S I S

QUE PARA OPTAR POR EL TITULO DE LICENCIADA EN DERECHO P R E S E N T A CLAUDIA ROJAS MORALES



DIRECTOR DE TESIS: LICENCIADO PEDRO A. REYES MIRELES



México, Distrito Federal: Ciudad Universitaria, Marzo de 1997

TESIS CON FALLA DE ORIGEN



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta 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.

A Dios,

por darme la oportunidad de vivir.

**A mi padre Dr. Fidelino Rojas Cruz, a quien
con su ejemplo de honestidad, bondad y entrega
a los demás, constituye un hermoso pilar en mi
vida ; porque gracias a su apoyo y consejo he
llegado a realizar la más grande de mis metas.**

**A mi madre Sra. Alicia Morales Delgadillo,
por ser parte esencial en mi vida, a quien con
su apoyo y comprensión que me ha brindado
desde mi niñez, debo lo que ahora soy ;
con amor y agradecimiento.**

A mi hermano Dr. Víctor Manuel,
ejemplo de superación, quien con su apoyo y
comprensión me ha alentado a seguir adelante.

A mi hermana Norma,
con gratitud,
por su compañía y apoyo que me ha brindado.

Al Lic. Pedro Reyes Mireles,
con admiración y respeto,
mi eterno agradecimiento.

Con gratitud, a la U.N.A.M. y
a todos mis maestros,
que han colaborado en mi
Formación Académica.

**A mi abuelita Ninfa y a mi abuelito Manuel,
in memoriam,
porque algún día nos volveremos a ver.**

**A mi tío Manuel,
in memoriam,
quien tanto anhelaba este momento.**

**A mi abuelita Margarita y
a mi abuelito Simón,
por la experiencia y
consejos que me han
brindado.**

**EL AVISO : FORMALIDAD DEL DESPIDO COMO GARANTÍA
CONSTITUCIONAL DEL TRABAJADOR**

Í N D I C E

Introducción 1

**PRIMER CAPÍTULO
CONTRATO Y RELACIÓN DE TRABAJO**

1.1. Concepto de Relación de Trabajo 1

1.2. Concepto de Contrato Individual de Trabajo 4

 1.2.1. Disposición Legal 7

 1.2.2. Duración de las Relaciones o Contratos de Trabajo 9

 1.2.3. Criterio Jurisprudencial 12

1.3. Sujetos de la Relación o Contrato de Trabajo 14

 1.3.1. El Patrón 14

 1.3.1.1. Disposición Legal 15

 1.3.2. El Trabajador 17

 1.3.2.1. Disposición Legal 18

1.4. La Rescisión de la Relación o Contrato de Trabajo 19

 1.4.1. Disposición Legal 21

 1.4.2. Criterio Jurisprudencial 22

1.5. La Terminación de la Relación o Contrato de Trabajo 24

 1.5.1. Disposición Legal 25

1.6. La Suspensión de la Relación o Contrato de Trabajo 27

 1.6.1. Disposición Legal 28

SEGUNDO CAPÍTULO

LA RESCISIÓN DE LA RELACIÓN O CONTRATO DE TRABAJO

2.1. Principio de la Estabilidad en el Trabajo	30
2.1.1. Estabilidad Absoluta y Relativa	36
2.1.2. Excepciones al Principio de la Estabilidad en el Trabajo	42
2.2. La Rescisión de la Relación o Contrato de Trabajo	47
2.2.1. Características de la Rescisión de la Relación o Contrato de Trabajo	51
2.2.2. Consecuencias de la Rescisión de la Relación o Contrato de Trabajo	58
2.2.3. Causas de Rescisión de la Relación o Contrato de Trabajo, imputables al Trabajador (Art. 47 LFT) : Despido	65
2.3. Antecedentes Históricos del Despido : Fracción XXII del apartado "A" del artículo 123 constitucional	68
2.4. Antecedentes Históricos del Aviso : Fracción XV del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo	82
2.4.1. Ley Federal del Trabajo de 1931	82
2.4.2. Ley Federal del Trabajo de 1970	86
2.4.3. Reforma de 1980 a la Ley Federal del Trabajo	90

TERCER CAPÍTULO

EL DESPIDO

3.1. Regulación Legal del Despido	94
3.2. Concepto de la figura jurídica del Despido	97
3.2.1. Características del Despido	99
3.2.2. Clasificación del Despido	103
3.2.3. Derecho de Despido	104
3.2.4. Acto de Despido	107
3.2.5. Naturaleza Jurídica del Despido	109

3.3. Clasificación y Análisis de cada una de las causales del Despido (Art.47LFT)....	110
3.3.1. El Despido en los Trabajadores con una antigüedad mayor de 20 años de servicios prestados	169
3.3.2. Causas de Despido en las Relaciones o Contrato de Trabajo Especiales...	173
3.4. Acciones derivadas del Despido	179
3.4.1. Acción Reinstalatoria o Cumplimiento del Contrato	182
3.4.1.1. Casos de excepción de reinstalar al Trabajador	184
3.4.1.2. Indemnización por insumisión al laudo que ordena la reinstalación	186
3.4.2. Acción Indemnizatoria	192

CUARTO CAPÍTULO
EL AVISO : FORMALIDAD DEL DESPIDO COMO
GARANTÍA SOCIAL DEL TRABAJADOR

4.1. Requisitos de Fondo del Despido	198
4.2. Requisito de Forma del Despido	200
4.2.1. El Aviso del Despido como Garantía Social en favor del Trabajador	207
4.3. Requisitos del Aviso del Despido	218
4.4. Aviso del Despido por conducto de la Junta	224
4.5. Opinión Personal	233
Conclusiones	236
Bibliografía	240

I N T R O D U C C I Ó N

En el presente trabajo de investigación, utilizamos el método analítico, es decir, aquél estudio que consiste en descomponer un todo en las partes que lo constituyen, en este sentido, estudiamos como a un todo la figura jurídica de la Rescisión, como una de las formas de extinguir anormalmente la relación o contrato de trabajo, que puede hacer valer tanto el patrón como el trabajador : y de esta manera continuar con el estudio como parte integrante del mismo, sólo la rescisión que hace valer el patrón y al que conocemos con el nombre de Despido y todo lo que ello implica, para de esta forma concluir con el estudio a fondo del objetivo de la presente investigación : El aviso del Despido, al que llegamos a considerar como una garantía social en favor del trabajador.

Cabe señalar que el presente estudio consta de cuatro capítulos, en los cuales resaltamos la importancia que tiene el cumplimiento de las obligaciones laborales establecidas por la Legislación Laboral con fundamento en la Constitución, toda vez que el incumplimiento de ellas afecta no sólo al patrón, sino sobre todo al trabajador a quien se le deja en un estado de indefensión, entre estas obligaciones a que hacemos referencia y que constituye la parte toral de la presente investigación, es la establecida en los tres últimos párrafos del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, que consiste en la obligación que tiene el patrón de dar aviso por escrito al trabajador de la fecha y causa o causas de la rescisión de su relación o contrato de trabajo.

En el primer capítulo hacemos referencia a la relación y contrato de trabajo, así como a los sujetos que la integran, cuyo estudio es importante, ya que en torno a ellos gira el Estatuto Laboral y que es preciso conocer para un mejor entendimiento de la presente investigación. Igualmente estudiaremos la forma de suspender y extinguir normalmente la relación o contrato laboral, es decir, conoceremos cuando procede la Suspensión y la Terminación de dicha relación, para de esta forma diferenciarlas de la Rescisión y no llegar a confundirlas en un momento dado.

En el segundo capítulo hacemos alusión al Principio de la Estabilidad en el Trabajo, el cual constituye uno de los principios más importantes en el Derecho Laboral, y que consiste en el derecho que tiene el trabajador de permanecer y conservar su trabajo, siempre y cuando no exista una causa justificada para que la relación o contrato laboral llegue a disolverse. Igualmente estudiamos en forma genérica las características y consecuencias de la rescisión de la relación o contrato de trabajo, y en donde consideramos a esta figura jurídica como el género cuyas especies son el Despido (rescisión que hace valer el patrón) y el Retiro (rescisión que hace valer el trabajador). Desde luego ponemos especial interés en el Despido, cuyo estudio es parte medular en esta investigación. Del mismo modo encontramos los antecedentes históricos tanto del Despido como del aviso del mismo, en donde conoceremos el origen y la evolución que ha tenido el artículo 123 constitucional así como la parte final del artículo 47 del Código Laboral, en beneficio de nuestra clase trabajadora.

En el tercer capítulo estudiamos la regulación legal, características, clasificación y naturaleza jurídica del Despido. Asimismo analizaremos todas y cada una de las causales de despido contenidas en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, destacando su importancia como requisitos de fondo de dicha figura jurídica. Del mismo modo encontraremos que en nuestra Legislación Laboral, se regulan otras causas de despido como en el caso de las relaciones o contratos de trabajo especiales. Igualmente estudiaremos las acciones que el trabajador tiene derecho de ejercitar opcionalmente ante la Junta competente cuando un patrón lo despide injustificadamente, dichas acciones son : la acción reinstalatoria o cumplimiento de contrato y la acción indemnizatoria.

En el cuarto y último capítulo hacemos referencia a los requisitos de fondo y de forma del Despido, en donde advertiremos que el aviso escrito que tiene la obligación de dar el patrón al trabajador de la fecha y causa o causas de su despido, constituye el requisito de forma y el cual se encuentra consagrado en la parte final del artículo 47 del Código Laboral. Del mismo modo conoceremos las consecuencias y sanción que origina la omisión de dicho requisito, destacando al mismo tiempo la significación que tiene para su validez jurídica que el Despido cumpla tanto con los requisitos de fondo (causas de despido) como del requisito de forma. También pondremos en relieve la importancia que tiene en considerar el aviso como una garantía social en favor del trabajador, toda vez que de esta forma, no se le deja en un estado de indefensión, ya que le da seguridad jurídica y la oportunidad de preparar su defensa e impugnar el Despido y no quedar en desventaja en el juicio laboral. Por último, estudiaremos los requisitos que tiene que

cumplir el aviso del despido, así como el procedimiento paraprocesal que realiza el patrón, para solicitar a la Junta competente que notifique dicho aviso al trabajador.

PRIMER CAPÍTULO

CONTRATO Y RELACIÓN DE TRABAJO

1.1. CONCEPTO DE RELACIÓN DE TRABAJO.

Para poder definir que se entiende por Relación de Trabajo y Contrato Individual de Trabajo, es necesario precisar diversos conceptos, no sólo desde el punto de vista doctrinal sino también desde el punto de vista legal y jurisprudencial, todo ello con el fin de obtener una mejor comprensión acerca de la presente investigación, y para tal efecto, en principio citaremos diversas definiciones que la Teoría otorga a cada uno de ellos, posteriormente señalaremos lo que establece la Ley y finalmente citaremos lo que sustenta la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación en relación a ellos.

Ahora bien, en cuanto a lo que nos dice la Doctrina, citaremos al Ilustre Jurista Mexicano Mario De la Cueva, quien respecto a la *RELACIÓN DE TRABAJO* nos dice lo siguiente: "La relación de trabajo es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo personal subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto 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".¹

¹ DE LA CUEVA, Mario. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. 11ª ed., Porrúa, México, 1988. t-I, p. 187.

De lo anterior, se advierte que el autor en cita define a la Relación de Trabajo como una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrón, independientemente del acto o la causa que le dio origen, por el cual el trabajador está sujeto al imperativo de la Ley, contratos colectivos, contratos-Ley y demás ordenamientos.

Por su parte, el jurista Néstor de Buen Lozano sostiene que "... toda relación laboral, es por fuerza, una relación jurídica...".²

Siguiendo este orden de ideas, el citado jurista dice lo siguiente: " A mi juicio - agrega de Buen- , toda relación prevista en una norma tiene en cuanto se le contempla desde ella, el carácter de una relación jurídica. Una relación no es jurídica por sí ; lo es por su aptitud para ser apreciada jurídicamente. es decir, en vista de una razón o fundamento de Derecho ; por ejemplo de una norma. Basta, sin embargo; que la norma le dé esa significación, aunque no una a ella deberes o derechos especiales...".³

Cabe señalar que el maestro Néstor de Buen no nos da una definición respecto de lo que debemos entender por relación de trabajo, únicamente equipara a la relación laboral con una relación jurídica, y que si es jurídica lo es porque ha sido determinada así por un fundamento de Derecho, es decir, por una norma.

² DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, 8ª ed. , Porrúa, México, 1991, t-I, p. 536.

³ *Ibidem*, p. 539.

En base a lo anterior debemos señalar que tanto Mario De la Cueva como Néstor de Buen sostienen que la relación de trabajo puede tener un origen no contractual y que la relación laboral se transforma por imperativo de la Ley, de los contratos colectivos y de otros ordenamientos.

Sin embargo debemos señalar que Néstor de Buen difiere en parte de la teoría de Mario de la Cueva, en el sentido de que algunas relaciones laborales, pueden nacer de un contrato y al efecto dice lo siguiente: " No hay nada en contra de la dignidad humana cuando se pacta prestar un servicio a cambio de una remuneración. Es indigno que el pago sea inferior a lo justo, a la jornada excesiva o que el esfuerzo que se requiera sea superior a la capacidad de quien deba prestar el servicio. Pero convenir, en términos, inclusive, del derecho de las obligaciones, la prestación de un servicio personal, no es, por sí algo indebido".⁴

De lo anterior, se puede advertir que si bien es cierto que la relación de trabajo está supeditada en primer lugar por lo establecido por la Ley y que su existencia es independiente de la causa que le de origen, también es cierto que ella puede surgir de un acto jurídico, es decir a través de un contrato.

Desde nuestro punto de vista, la relación laboral, es una relación jurídica que se da entre el trabajador y el patrón, independientemente del acto que le de origen y que se caracteriza por la prestación de un trabajo personal subordinado a cargo del primero y el

⁴ Ibidem, p. 546 y 547.

pago de un salario a cargo del segundo.

Antes de analizar lo que establece la Ley respecto de la Relación de Trabajo, es preciso estudiar doctrinalmente el Contrato Individual de Trabajo, toda vez que la Ley los regula conjuntamente, por lo que no es posible excluirlos uno del otro para su estudio.

1.2. CONCEPTO DE CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO.

Es importante señalar que en nuestra Legislación Mexicana no sólo existe el Contrato Individual de Trabajo, sino que también existen y están regulados otros dos contratos: el Contrato Colectivo de Trabajo y el Contrato-Ley, sin embargo es menester señalar que para los efectos y el fin de la presente investigación, únicamente vamos a referirnos al Contrato Individual de Trabajo, por así convenir al desarrollo y entendimiento de la presente investigación.

En relación al *CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO* el jurista Mario de la Cueva, acepta "... la posibilidad de un acuerdo previo de voluntades como un acto generador de la prestación de trabajo, acto que, por otra parte es frecuente en la vida del derecho mexicano..."³

Y agrega el citado autor: "... Para el empleo del término contrato no ha de hacer pensar en un retorno a la concepción contractualista del derecho civil, ni siquiera a

³ DE LA CUEVA, Mario, Op. cit., p. 193 y 194.

una aceptación parcial para el caso en que efectivamente exista el acuerdo previo, ni a una posible aplicación de sus disposiciones, pues su única significación, según el párrafo de la exposición de motivos, estriba en que el trabajador adquiere la obligación de poner su energía de trabajo a disposición del patrono a partir de la fecha estipulada y en que el empresario obtiene el derecho de utilizarla y asume la obligación de pagar el salario".⁶

De lo anterior, se observa que para el citado autor un acuerdo previo de voluntades como un acto que da origen a una prestación de trabajo es tan sólo una posibilidad que se presenta, porque como hemos visto en páginas anteriores, Mario De la Cueva defiende la Teoría de la Relación de Trabajo como una situación jurídica objetiva independientemente de su origen. También se advierte, que si bien es cierto se emplea el término contrato, también es cierto que no se emplea en el sentido contractualista del derecho civil, sino que su significación estriba tan sólo en el hecho de que el trabajador adquiere una obligación de prestar un trabajo personal a disposición del patrón y este a su vez adquiere la obligación de pagar un salario.

Para Néstor De Buen, la relación de trabajo puede derivar eventualmente de un contrato, sin que esto implique que se apliquen las reglas civiles de los contratos, y sostiene que al surgir un acuerdo espontáneo de voluntades, surge generalmente consensual y excepcionalmente formal, para crear y transmitir derechos y obligaciones de un contenido patrimonial.

⁶ Idem.

Por su parte el maestro José Dávalos, sostiene que "... si se da la obligación de prestar un trabajo personal subordinado a otra persona y la de pagar un salario, no importando que denominación se le de aquélla, existe un contrato de trabajo y estará sujeto a las normas laborales".⁷

Asimismo señala que "... la esencia del 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".⁸

En base a lo anterior, podemos advertir que el citado autor, afirma con certeza que el contrato de trabajo siempre estará sujeto a las normas laborales y que el vínculo que se establece entre el trabajador y el patrón siempre se origina por un acuerdo de voluntades que bien puede ser expreso, tácito o bien supuesto.

Por nuestra parte consideramos que el contrato individual de trabajo es un acuerdo de voluntades entre una persona llamada trabajador, quien presta un servicio personal subordinado a otra persona llamada patrón, quien a su vez se obliga a pagar un salario, y este acuerdo de voluntades puede ser expreso, tácito o bien supuesto.

Por su parte el jurista Baltazar Cavazos Flores nos dice lo siguiente: "Este precepto (artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo), no distingue, en realidad la relación

⁷ DÁVALOS MORALES, José. Derecho del Trabajo. 2ª ed., Porrúa, México, 1988, p. 108.

⁸ Idem.

de trabajo del contrato de trabajo, pues en ambos casos se establece como elementos de definición, el servicio personal subordinado y el pago de un salario".⁹

Para corroborar lo anteriormente expresado por tan distinguidos Letrados del Derecho del Trabajo, a continuación analizaremos el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo y de esta forma observaremos como se regula a la Relación de Trabajo y Contrato Individual de Trabajo a la luz del Marco Legal.

1.2.1. DISPOSICIÓN LEGAL.

Siguiendo este orden de ideas y continuando el razonamiento inmediato anterior, transcribiremos el artículo 20 de la Ley en comento, para continuar su análisis y que a la letra dice:

"Artículo 20.- Se entiende por Relación de Trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

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

La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos".

⁹ CAVAZOS FLORES, Baltazar. Nueva Ley Federal del Trabajo, Tematizada y Sistematizada, 25ª ed., Trillas, México, 1990, p. 115.

Como se puede advertir del artículo transcrito, en el fondo no hay tanta diferencia entre el contrato individual de trabajo y la relación, aún cuando se define primero a la relación, la cual proviene del Contrato Individual de Trabajo, bien sea escrito o verbal, pues como dice Trueba Urbina: "... la incorporación del trabajador en la empresa requiere siempre el 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".¹⁰

Como podemos apreciar de este precepto entre un término y otro hay identificación, para efectos jurídicos es lo mismo el contrato que la relación de trabajo, independientemente de los actos que lo originen.

Estos pueden ser el convenio que se formaliza bien sea, con la celebración del contrato verbal o escrito, o la prestación del servicio, el cual da vida al contrato de trabajo, en cuyo caso siempre se registrarán por las leyes laborales.

Por su parte el artículo 21 de la misma Ley, señala la presunción de existencia del contrato o relación de trabajo indicado y que a la letra dice :

"Artículo 21.- Se presumen la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe".

¹⁰ TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. 6ª ed., Porrúa, México, 1981, p. 278.

Debemos considerar que el contrato no pertenece al régimen privado del Derecho Civil, sino que surge del artículo 123 constitucional, como un contrato evolucionado de carácter social en el cual no impera el régimen de las obligaciones civiles y menos aún la autonomía de la voluntad ya que los contratos o relaciones laborales deben regirse conforme a las normas sociales mínimas creadas en la Legislación Laboral.

Siguiendo este orden de ideas, para Mario De la Cueva quien es partidario de la Teoría de la Relación de Trabajo más que de la Teoría del Contrato de Trabajo, nos dice acertadamente lo siguiente : "En consecuencia, la Teoría del Contrato de Trabajo en la Legislación Mexicana se funda en los principios de Derecho Social, cuya aplicación está por encima de los tratos personales entre el trabajador y el patrón, ya que todo privilegio o beneficio establecido en las Leyes Sociales suplen la Autonomía de la Voluntad".¹¹

Así pues a manera de conclusión, diremos que de nuestra Legislación se descarta por completo la voluntad de las partes como la Ley Suprema de los Contratos de Trabajo.

1.2.2. DURACIÓN DE LAS RELACIONES O CONTRATOS DE TRABAJO.

Siguiendo este orden de ideas, es importante mencionar que nuestra Legislación Laboral regula la duración de los contratos o relaciones de trabajo, de la

¹¹ DE LA CUEVA, Mario, Op. cit., p. 253.

siguiente forma : bien pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado, así lo señala el artículo 35 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dice :

"Artículo 35.- Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado".

Como podemos advertir del citado artículo, el contrato de trabajo por tiempo indeterminado constituye la regla, mientras que el contrato de trabajo para obra o tiempo determinado constituyen la excepción, así lo sostienen Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera : "El contrato de trabajo por tiempo indeterminado es el típico en las relaciones laborales, por lo que los contratos por tiempo fijo o para obra determinada constituyen la excepción, correspondiendo al patrón probar esta circunstancia, en los casos de litigio".¹²

Por su parte el artículo 36 regula lo referente al contrato de trabajo para obra determinada y a la letra dice :

"Artículo 36.- El señalamiento de una obra determinada puede únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza".

¹² TRUEBA URBINA, Alberto y Jorge Trueba Barrera. Ley Federal del Trabajo. 75ª ed.. Porrúa, México, 1995. p.41.

En relación a este precepto, estamos de acuerdo con lo que señalan Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera, en el sentido de que no basta para que se considere que una relación de trabajo es para obra determinada porque así lo convengian patrón y trabajador, sino que es indispensable que efectivamente conforme a la naturaleza del trabajo contratado se trate efectivamente de esta clase de relación laboral, ya que de no tener estas características el contrato, se considerará celebrado por tiempo indeterminado y por consiguiente el trabajador tendrá todos los beneficios derivados de tal situación...".¹¹

Por otra parte, el artículo 37 señala los casos en que un contrato de trabajo puede estipularse para tiempo determinado y a la letra dice :

"Artículo 37.- El señalamiento de un tiempo determinado puede únicamente estipularse en los casos siguientes :

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

Del citado precepto podemos advertir claramente que la Ley nos señala los casos en que un contrato de trabajo puede celebrarse para tiempo determinado.

Por su parte el artículo 39 establece que se podrá prorrogar el contrato o relación de trabajo a pesar de que se haya vencido el término en que se fijó si subsiste la materia del trabajo, y al efecto dice lo siguiente :

¹¹ Idem.

"Artículo 39.- Si vencido el término que se hubiese fijado subsiste la materia del trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia".

Como podemos advertir del citado precepto, es la subsistencia de la materia del trabajo, la que va a determinar la prórroga de un contrato o relación de trabajo.

Es importante señalar que nuestra Legislación Laboral únicamente admite y regula tres formas de duración del contrato o relación de trabajo y estas son : para obra o tiempo determinado y para tiempo indeterminado, las cuales han quedado señaladas en líneas anteriores.

1.2.3. CRITERIO JURISPRUDENCIAL.

A continuación señalaremos lo que sustenta la 4ª Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación respecto a la Relación y Contrato Individual de Trabajo, para de esta forma llegar a comprender claramente lo expuesto con anterioridad.

Es importante recordar que a través de la Jurisprudencia se busca llegar hasta las raíces de las instituciones jurídicas y de las intenciones del Legislador al crearlas, y ello se logra interpretando la Ley, ya sea porque las disposiciones legales carecen de la debida claridad o porque las instituciones van teniendo su natural evolución y es así que

surge la necesidad de interpretar la Ley a través de la Jurisprudencia, a fin de determinar su alcance y contenido.

Una vez señalado lo anterior, transcribiremos lo que sustenta la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación respecto a la *RELACION DE TRABAJO*.

RELACIÓN LABORAL, CARACTERÍSTICAS DE LA.- Para que exista la relación laboral, no es necesario que quien presta sus servicios dedique todo su tiempo al patrón ni que dependa económicamente de él. El verdadero criterio que debe servir para dilucidar una cuestión como la presente en el concepto de subordinación jurídica establecida entre el patrono y el trabajador, a cuya virtud aquél se encuentra en todo momento en posibilidad de disponer del trabajo, según convenga a sus propios fines. Así pues, no se requiere la utilización efectiva de la energía y de la fuerza de trabajo, sino que basta con la posibilidad de disponer de ella. Correlativo a este poder jurídico es el deber de obediencia del trabajador a las órdenes del patrón. La facultad de mando presenta un doble aspecto : jurídico y real. En cuanto al primero, el patrón está siempre en aptitud de imponer su voluntad al trabajador y éste está obligado a obedecer acomodando su actividad a esa voluntad. En cuanto al segundo, debe tomarse en cuenta que, precisamente porque los conocimientos del patrón no son universales, existe la necesidad de confiar numerosas fases del trabajo, a la iniciativa propia del trabajador, siendo más amplia esta necesidad cuando se trata de un término, de tal manera que la dirección del patrón puede ir de un máximo a un mínimo. Por consiguiente, para determinar si existe

relación de trabajo, debe atenderse menos a la dirección real que a la posibilidad jurídica de que esa dirección se actualice a través de la imposición de la voluntad patronal.

Amparo directo 1455/1969. Abel Porras Rodríguez. Octubre 9 de 1969. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Mtro. Ramón Canedo Aldrete. 4ª. Sala, Séptima Época. Volumen 10, Quinta Parte, Pág. 55.

Tesis que ha sentado precedente:
Amparo directo 3339/1964. Marcelo de la Cueva y Fonceade, Febrero 1º de 1965. Ponente: Mtro. Manuel Yáñez Ruiz. 4ª Sala. Sexta Época. Volumen XCII. Quinta Parte, Pág. 33.

Por lo que se refiere al *CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO*, la Suprema Corte de Justicia ha sustentado lo siguiente:

CONTRATO DE TRABAJO. PRESUNCIÓN DE SU EXISTENCIA.- La existencia del contrato de trabajo se presume entre el que presta un servicio personal y el que lo recibe, y a falta de estipulaciones expresas, la prestación de servicios se entenderá regida por la Ley Federal del Trabajo y por las normas que le son supletorias.

Jurisprudencia: Apéndice 1975, 5ª Parte, 4ª Sala, Tesis 44, Pág. 55.

1.3. SUJETOS DE LA RELACIÓN O CONTRATO DE TRABAJO.

Una vez estudiado lo anterior, a continuación haremos referencia a los *SUJETOS DE LA RELACIÓN O CONTRATO DE TRABAJO*, y ellos son el *PATRÓN* y el *TRABAJADOR*, ya que sin ellos no es posible que exista una relación o contrato de trabajo, pues son los que le dan vida a su existencia.

1.3.1. EL PATRÓN.

EL PATRÓN es uno de los sujetos principales de toda relación o contrato

laboral, junto con el trabajador, ya que si faltará alguno de ellos no es posible hablar de la existencia de dicho contrato.

Ahora bien, en relación a lo que nos dice la Doctrina respecto a lo que debemos entender por PATRÓN, Néstor De Buen señala lo siguiente: "Patrón: es quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero, que trabaja en su beneficio, mediante retribución".¹⁴

Por su parte para el maestro Manuel Alonso García, "Patrón es toda persona natural o jurídica que se obliga a remunerar el trabajo prestado por su cuenta haciendo suyos los frutos o productos obtenidos en la mencionada prestación".¹⁵

Desde nuestro punto de vista, Patrón: es el ser humano o ente jurídico abstracto, que emplea, ordena y dirige a su servicio a otra persona llamada trabajador, y a cambio de ello le otorga una remuneración.

Para corroborar lo antes expuesto, a continuación transcribiremos el artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo, que regula lo relativo a la figura del patrón.

1.3.1.1. DISPOSICIÓN LEGAL.

Nuestra Legislación Laboral define al patrón en su artículo 10 y a la letra dice:

¹⁴ DE BUEN LOZANO, Néstor. Op. cit., p. 481.

¹⁵ Citado por BORRELL NAVARRO, Miguel. *Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo*. SISTA, México, 1992, p. 70.

"Artículo 10.- Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél, lo será también de éstos".

Como podemos advertir del precepto citado, el patrón puede ser una persona física o bien una persona moral, pero para comprenderlo mejor, es necesario precisar que debemos entender por persona física y qué por persona moral, para de esta forma tener una idea más clara de lo que debemos entender por patrón.

Siguiendo este orden de ideas, es preciso señalar que la persona física es todo ser humano y así lo sostiene Rafael De Pina quien dice lo siguiente : "La persona física o persona individual es el ser físico (hombre o mujer) capaz de derechos y obligaciones".¹⁶

Asimismo y en relación con la persona moral señala lo siguiente : "La persona moral es una entidad formada para la realización de los fines colectivos y permanentes de los hombres, a la que el derecho objetivo reconoce capacidad para tener derechos y obligaciones (CASTANI)".¹⁷

De lo anterior podemos advertir que no es lo mismo persona física que persona

¹⁶ DE PINA, Rafael y Rafael De Pina Vara. *Diccionario de Derecho*. 16ª ed., Porrúa, México, 1989, p. 384.

¹⁷ *Ibidem*, p. 385.

moral; la persona física es el ser humano, mientras que la persona moral es un ente jurídico abstracto, reconocido por la Ley.

Una vez estudiada la figura del patrón, a continuación iniciaremos el estudio de otro de los sujetos de la Relación Laboral, a saber: el *TRABAJADOR*.

1.3.2. EL TRABAJADOR.

Otro de los sujetos de la relación laboral es el *TRABAJADOR*, y respecto a él, el jurista Mario De la Cueva señala lo siguiente: "El Hombre-Trabajador es el eje en torno del cual gira el estatuto laboral".¹⁸

Como podemos advertir, Mario De la Cueva no nos da una definición de lo que debemos entender por trabajador, sin embargo nos da a entender que la Legislación Laboral surge sobre todo para regular y proteger con mayor medida al trabajador, es decir, a la clase trabajadora.

Por su parte Néstor De Buen, señala que "... la condición de trabajador podrá depender de dos factores. Conforme al primero, resultará del dato objetivo de la existencia de la relación subordinada. En estos casos no importa el espíritu con que el "trabajador" participe de la relación... y sólo se tendrá en cuenta la prestación de servicios. En realidad este es el concepto en que descansa la Ley. De acuerdo con el

¹⁸ DE LA CUEVA, Mario. Op. cit., p. 153.

segundo la condición de trabajador dependerá sólo de la actividad, sin tener en cuenta la existencia o inexistencia de un patrón determinado".¹⁹

De lo anterior, podemos observar que para Néstor De Buen, la condición de trabajador depende de dos factores ; el primero de ellos consiste en la prestación de servicios y es así como lo considera nuestra Legislación y el segundo dependerá de la actividad para determinar la condición de trabajador independientemente de la existencia o inexistencia de un patrón.

Desde nuestro punto de vista, Trabajador es el ser humano que realiza una actividad física e intelectual al servicio de otra persona llamada Patrón, a cambio de una remuneración.

Una vez señalado lo anterior, a continuación veamos como regula la Ley Federal del Trabajo la figura del Trabajador.

1.3.2.1. DISPOSICIÓN LEGAL.

Nuestra Legislación Laboral en su artículo 8º, define al Trabajador de la siguiente forma :

"Artículo 8.- Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

¹⁹ DE BUEN LOZANO, Néstor. Op. cit., p. 466.

Para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio”.

Es importante señalar que hay una gran diferencia entre la figura del Patrón y la del Trabajador, y ella estriba en que el Patrón puede ser una persona física o bien una persona moral, mientras que el Trabajador sólo puede ser una persona física, es decir, el ser humano.

1.4. LA RESCISIÓN DE LA RELACIÓN O CONTRATO DE TRABAJO.

Por lo que respecta a la *RESCISIÓN DE LAS RELACIONES O CONTRATOS LABORALES*, por el momento únicamente vamos a referirnos a su definición doctrinal, legal y jurisprudencial, ya que entraremos de lleno al estudio de la presente figura jurídica en el capítulo siguiente.

Ahora bien, dentro del marco doctrinal, podemos citar al jurista Miguel Borrell, quien respecto a la rescisión dice lo siguiente : “... es simplemente la extinción de las obligaciones y derechos derivados de una relación o contrato individual de trabajo válidamente celebrado, a la que pueden dar motivo tanto el trabajador como el patrón”.²⁰

Y agrega el citado autor “... la rescisión es el derecho que le asiste a los dos

²⁰ BORRELI, NAVARRO, Miguel. Op. cit., p. 301.

sujetos de la relación laboral para dar concluida la relación de trabajo, cuando ocurra alguno de los supuestos que señala la Ley, derecho que pueden o no ejercer y cuyo ejercicio es diverso según se trate de patrón o del trabajador".²¹

De lo anterior podemos advertir que para el autor en cita, la rescisión que si bien es cierto consiste en la extinción de derechos y obligaciones derivado de un contrato de trabajo, también es cierto que es un derecho que tiene tanto el patrón como el trabajador para dar por concluida la relación de trabajo, cuando se de alguno de los supuestos señalados por la Ley.

Por su parte, Baltazar Cavazos Flores señala que "La rescisión de los contratos es una forma de terminación de los mismos, por incumplimiento de cualquiera de las partes".²²

Asimismo señala el citado autor que "Se rescinde únicamente el contrato que se incumple, de ahí que la rescisión de un contrato sea una forma de terminación anormal o patológica del mismo".²³

Como podemos advertir, para Baltazar Cavazos la rescisión se da por incumplimiento del contrato por cualquiera de las partes, es decir, ya sea por el patrón o

²¹ Idem.

²² CAVAZOS FLORES, Baltazar. *38 Lecciones de Derecho Laboral*. 7ª ed., TRILLAS, México, 1992, p. 122.

²³ Idem.

bien por el trabajador, y en este sentido señala acertadamente que es una forma de extinguir los contratos que se da en forma anormal.

Siguiendo este orden de ideas, debemos señalar que nuestra Legislación Laboral regula la disolución de las relaciones de trabajo en dos aspectos : la disolución anormal de la relación de trabajo (rescisión) y la disolución normal de la relación de trabajo (terminación).

En este sentido la disolución anormal de la relación o contrato laboral, adquiere esta característica porque dicha relación finaliza antes del tiempo que se supone duraría el inicio de la misma, y supone la existencia de un conflicto que motiva tal disolución.

Desde nuestro punto de vista la rescisión es una forma anormal de extinguir la relación o contrato de trabajo, y que consiste en el derecho que tiene el patrón como el trabajador, para extinguir las relaciones o contratos laborales, cuando cualquiera de las partes los incumple, siempre que se den acordes a los supuestos señalados por la Ley.

Ahora bien una vez señalado lo anterior, a continuación veremos como regula la Ley Federal del Trabajo a la Rescisión.

1.4.1. DISPOSICIÓN LEGAL.

Nuestra Legislación Laboral, en su Título Segundo, Capítulo IV y en

particular en el artículo 46 respecto a la **RESCISIÓN** señala lo siguiente :

"Artículo 46.- El trabajador o el patrón podrá rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad".

Como podemos advertir del citado precepto, la legislación no nos da una definición de los que debemos entender por rescisión, ello nos lo da la doctrina, sin embargo dicho precepto nos da a entender que el trabajador o el patrón tienen derecho a rescindir la relación de trabajo en todo momento, siempre y cuando se de una causa justificada para ello.

Cabe señalar que en los artículos 47 y 51 de la Ley Federal del Trabajo, nos indican cuales son las causas de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón y trabajador respectivamente, pero debemos precisar que sólo haremos referencia a las causales de rescisión consagradas en el artículo 47 del Código Laboral en el capítulo III de la presente investigación, pues constituyen parte importante para el desarrollo de la misma.

1.4.2. CRITERIO JURISPRUDENCIAL.

La H. Suprema Corte de Justicia de la Nación respecto a la figura jurídica de la Rescisión sustenta el siguiente criterio:

RESCISIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.- Puede rescindirse unilateralmente por cualquiera de las partes por la causas señaladas en la Ley Federal del Trabajo, sin perjuicio de que, posteriormente, la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva resuelva si la causa fue fundada o no, haciendo las declaraciones procedentes, tanto sobre ella como sobre sus consecuencias. Por tanto, no es preciso que para realizar tal rescisión, se tramite un juicio previo en el que se decida si la misma es procedente o no.- Es infundada la tesis que sostiene que la rescisión de un contrato de trabajo no pueda llevarse a cabo por un patrón por las causas especificadas en la Ley Federal del Trabajo, sin que previamente se tramite un juicio en el que, con audiencia del trabajador, se decida si aquella es procedente o no, por exigirlo así el artículo 14 constitucional. Como ya lo ha resuelto esta Suprema Corte, nuestro derecho obrero establece una forma especial de la rescisión del contrato de trabajo diferente por completo de la del derecho civil, ya que mientras en éste debe decretarse por vía de acción, en aquél se trata de una excepción. Por otra parte, la garantía de la previa audiencia que consagra el artículo 14 constitucional solamente se refiere a actos de autoridad, pero no de particulares, siendo de advertir que la rescisión unilateral del contrato de trabajo está plenamente autorizada por la fracción XXII del artículo 123 de la Constitución Federal, que prevé cuáles son las acciones que puede ejercitar a posteriori el trabajador afectado por ella y cuáles efectos tienen los laudos de las juntas de conciliación y arbitraje para garantizar sus derechos cuando la mencionada rescisión ha sido injustificada.

Directo 6148/1961. Alberto Soto. Resuelto el 10 de octubre de 1962, por unanimidad de 4 votos. Ausente la Sra. Mira. Salmerán de Tamayo. Ponente el Sr. Mtro. Pozo. Srío. Lic. Salvador Zamudio Martínez.

4° Sala.- Boletín 1962. Pág. 599.

Es importante señalar que la rescisión de las relaciones o contratos de trabajo, no es la única figura jurídica que regula nuestra Legislación Laboral como tal, sino que también hay otras dos figuras jurídicas distintas y con diversos efectos a la rescisión y ellas son la *TERMINACIÓN* y la *SUSPENSIÓN* de las relaciones laborales, y para distinguirlas de la rescisión, vamos hacer referencia a cada una de ellas en forma breve y concisa sin entrar a un estudio a fondo de ellas, únicamente les haremos referencia a efecto de no llegar a confundir en un momento dado estas tres figuras jurídicas, que en el fondo y consecuencias son sumamente distintas, ya que el objeto de estudio de la presente investigación no es la terminación ni la suspensión de las relaciones laborales.

1.5. LA TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN O CONTRATO DE TRABAJO.

Para entender la figura jurídica de la *TERMINACIÓN DE LAS RELACIONES O CONTRATOS DE TRABAJO*, es necesario acudir a la doctrina, así podemos citar al jurista Rosalío Bailón Valdovinos quien respecto a la terminación dice lo siguiente: "... la terminación es la cesación o conclusión de la relación o contrato de trabajo por las causas señaladas en la Ley".²⁴

De lo anterior podemos advertir, que si bien es cierto que la terminación es la cesación o conclusión de toda relación o contrato de trabajo, también es cierto que se da siempre y cuando se presente alguna de las causas señaladas por la Ley.

²⁴ BAILÓN VALDOVINOS, Rosalío, Legislación Laboral, 3ª reimpresión, Noriega, México, 1990, p. 44.

Por su parte Mario De la Cueva nos dice acertadamente que : "La terminación es la disolución de las relaciones de trabajo por mutuo consentimiento o como consecuencia de la interferencia de un hecho, independiente de la voluntad de los trabajadores o de los patrones, que hace imposible su continuación".²⁵

De lo anterior podemos advertir que dicha definición es congruente con lo que establece nuestra Legislación Laboral, en el sentido de que si bien la terminación es la disolución normal de las relaciones laborales, ésta se da por mutuo consentimiento o bien por la interferencia de un hecho, que hace imposible la continuación de dicha relación, independientemente de la voluntad de las partes.

Desde nuestro punto de vista, la terminación es la conclusión normal de las relaciones o contratos de trabajo, ya sea individuales o colectivos, que se da por un acuerdo de voluntades o bien por la existencia de determinados hechos que al presentarse, hacen imposible la existencia y seguimiento de dicha relación.

1.5.1. DISPOSICIÓN LEGAL.

Para corroborar lo anteriormente expresado por tan distinguidos letrados del Derecho Laboral, basta con señalar el artículo 53 de la Ley en comento, el cual transcribiremos a continuación y que a la letra dice :

²⁵ DE LA CUEVA, Mario. Op. cit., p. 242.

"Artículo 53.- Son causas de terminación 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".

Como podemos observar del citado precepto, no nos da una definición de lo que debemos entender por terminación, sin embargo nos señala las causas por las cuales se presenta esta figura jurídica.

Siguiendo este orden de ideas, nos adherimos a lo que dice Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera en el sentido de que las primeras cuatro fracciones del artículo citado se refieren a la terminación de las relaciones o contratos individuales de trabajo, mientras que la fracción V se refiere a la terminación de las relaciones o contratos colectivos de trabajo, que traen implícitamente, claro está, la terminación de las relaciones individuales de trabajo.

Una vez estudiado lo anterior, ahora veamos brevemente en que consiste la Suspensión de las Relaciones o Contratos de Trabajo.

1.6. LA SUSPENSIÓN DE LA RELACIÓN O CONTRATO DE TRABAJO.

La *SUSPENSIÓN DE LAS RELACIONES O CONTRATOS DE TRABAJO*, es otra de las figuras jurídicas que contempla nuestra Legislación Laboral y respecto a ella Mario De la Cueva señala lo siguiente : “La suspensión de las relaciones individuales de trabajo es una institución que tiene por objeto conservar la vida de las relaciones, suspendiendo la producción de sus efectos, sin responsabilidad para el trabajador y el patrono, cuando adviene alguna circunstancia, distinta de los riesgos de trabajo, que impide al trabajador la prestación de su trabajo”.²⁶

Como podemos advertir, en la definición anterior al suspenderse los efectos de una relación laboral, aquélla se presenta sin responsabilidad para el trabajador ni para el patrón, toda vez que se da porque se presenta alguna circunstancia que impide que el trabajador siga prestando su servicio, pero también añadiría a la presente definición como lo señala Néstor De Buen que también al patrón se le impide o mejor dicho cesa su obligación de pagar el salario, al presentarse la suspensión de la relación o contrato de trabajo.

Siguiendo este orden de ideas, por su parte Néstor De Buen dice lo siguiente : “... lo característico de la suspensión de la relación de trabajo radica en que cesa la obligación de prestar el servicio, y de pagar el salario, sin responsabilidad ni para el trabajador, ni para el patrón”.²⁷

²⁶ *Ibidem*, p. 234.

²⁷ DE BUEN LOZANO, Néstor. Op. cit., p. 564.

Desde nuestro punto de vista la suspensión es el cese o interrupción temporal de la relación o contrato de trabajo, que se origina al presentarse un hecho o circunstancia que trae como consecuencia que el trabajador no continúe laborando y que, el patrón no continúe pagando el salario, sin que se le impute responsabilidad alguna a ambas partes.

Una vez estudiado doctrinalmente la figura jurídica de la suspensión de las relaciones o contratos de trabajo, a continuación veamos como lo regula nuestra Ley Federal del Trabajo.

1.6.1. DISPOSICIÓN LEGAL.

Nuestro Estatuto Laboral, regula a la suspensión de las relaciones o contratos de trabajo en su artículo 42 y que a la letra dice :

"Artículo 42.- Son causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón :

1. La enfermedad contagiosa del trabajador :

11. La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo ;

111. La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria. Si el trabajador obró en defensa de la persona o de los intereses del patrón, tendrá éste la obligación de pagar los salarios que hubiese dejado de percibir aquél ;

IV. El arresto del trabajador :

V. El cumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos mencionados en el artículo 5º de la Constitución, y el de las obligaciones consignadas en el artículo 31, fracción III, de la misma Constitución :

VI. La designación de los trabajadores como representantes ante los organismos estatales, Juntas de Conciliación, Conciliación y Arbitraje, Comisión Nacional y de los Salarios Mínimos, Comisión Nacional para la participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas y otros semejantes : y

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

Como podemos observar en el precepto citado tampoco nos da una definición acerca de lo que debemos entender por suspensión, pero sin embargo nos indica cuáles son las causas por las que se presente esta figura jurídica.

Asimismo debemos señalar, que estamos de acuerdo con lo que sostiene Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera, en el sentido, de que si bien es cierto que la suspensión de las relaciones laborales sólo producen el efecto de que al patrón se le libera de pagar el salario y al trabajador el de prestar su servicio, también es cierto que al patrón por ese sólo hecho, no queda eximido de cumplir con otras obligaciones derivadas de la relación de trabajo.

SEGUNDO CAPÍTULO

LA RESCISIÓN DE LA RELACIÓN O CONTRATO DE TRABAJO

2.1. PRINCIPIO DE LA ESTABILIDAD EN EL TRABAJO.

Es importante señalar, que desde los inicios de la existencia de toda relación laboral y sobre todo en nuestro país, nuestros trabajadores mexicanos han venido luchando por conservar su trabajo como un medio de subsistencia no sólo de ellos sino de su familia, sobre todo tratándose de un régimen capitalista como el nuestro, lucha que ha sido ganada a través de los años y plasmada en nuestras normas laborales, gracias al apoyo conjunto de nuestros legisladores. toda vez de que antes de que surgiera el glorioso artículo 123 de nuestra Constitución Mexicana, los trabajadores en general estaban en una situación precaria, toda vez que estaban a expensas de los patrones, quienes no sólo disponían de ellos como más les convenía sino que en todo momento tenían la libertad de despedirlos cuando así lo querían. Esta situación motivó a los legisladores y a petición de los trabajadores a que se creara para el bienestar de todo trabajador el *ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL*, el cual consagra el Principio de la Estabilidad en el Trabajo. y en este sentido todo trabajador sólo puede ser despedido de su trabajo por una causa justificada por la Ley y no de forma arbitraria, como se venía haciendo con anterioridad.

Una vez señalado lo anterior, a continuación comentaremos en que consiste el *PRINCIPIO DE LA ESTABILIDAD EN EL TRABAJO*, toda vez que para entender mejor la

figura jurídica de la rescisión de la relación o contrato de trabajo, es necesario estudiar previamente lo que consagra dicho principio.

Néstor De Buen nos dice acertadamente que : "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" ".²⁴

Cabe señalar que estamos de acuerdo con lo que señala Néstor De Buen, en el sentido de que el principio de la estabilidad en el empleo es el derecho que tiene el trabajador a conservarlo, pero no indefinidamente sino que está supeditado a conservarlo, sólo por el tiempo que la naturaleza de la relación laboral así lo exija.

Por su parte el maestro José Dávalos señala lo siguiente : "La estabilidad en el empleo es el derecho que tienen los trabajadores de permanecer en el puesto de trabajo por todo el tiempo que deseen, mientras no den motivo justificado para ser despedidos.

²⁴ DE BUEN LOZANO, Néstor. Op.cit., p. 575.

en tanto no sobrevenga una situación ajena a la voluntad de las partes, que produzca necesariamente la extinción del vínculo laboral...".²⁹

Asimismo señala el citado autor, que dicho principio "...constituye uno de los principios fundamentales y más importantes del derecho del trabajo. Es un principio de seguridad para el trabajador, quien no padecerá la incertidumbre sobre la duración de la relación laboral de la que es sujeto".³⁰

Como podemos advertir para el autor en cita, el principio de la estabilidad en el trabajo, es un derecho que tiene el trabajador de permanecer en su trabajo en tanto no haya un motivo justificado para ser despedido o bien no aparezca una circunstancia que produzca la extinción de la relación laboral, pero al mismo tiempo constituye un principio de seguridad para el trabajador, ya que le da certeza sobre la duración de dicha relación, de la cual forma parte.

Siguiendo este orden de ideas, para el jurista Mario De la Cueva "La estabilidad en el trabajo es un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y sólo excepcionalmente de la del 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".³¹

²⁹ DÁVALOS MORALES, José. Tónicos Laborales. Porrúa, México, 1992, p. 24.

³⁰ DÁVALOS MORALES, José. Derecho del Trabajo I, Op. cit., p. 138.

³¹ DE LA CUEVA, Mario. Op. cit., p. 219.

De lo anterior podemos observar que para Mario De la Cueva, el principio de la estabilidad en el trabajo, es un principio que da permanencia a la relación laboral y que su disolución depende del trabajador, excepcionalmente del patrón y de circunstancias ajenas a la voluntad de ambas partes.

Así también lo sostiene el jurista Francisco Ramírez Fonseca, quien señala que "La estabilidad en el trabajo se traduce en la idea de permanencia en el mismo, en tanto no haya una causa justificada para la ruptura o disolución de la relación de trabajo".³²

Ahora bien, desde nuestro punto de vista, el principio de la estabilidad en el trabajo, es el derecho que tiene el trabajador de permanecer y conservar su trabajo, e implícitamente constituye un derecho que le da seguridad jurídica respecto a su relación laboral, siempre y cuando no exista una causa justificada o bien alguna circunstancia ajena a la voluntad de ambas partes, para que la relación o contrato de trabajo llegue a disolverse.

Una vez quedado establecido en que consiste el Principio de la Estabilidad en el Trabajo, a continuación haremos una breve referencia del origen de la institución del derecho a trabajar y el derecho a permanecer en el trabajo.

En relación al origen de la institución del derecho a trabajar, el jurista Néstor De Buen nos dice lo siguiente: "... en orden a encontrar antecedentes más concretos,

³² RAMÍREZ FONSECA, Francisco. El Despido, 10ª ed., PAC, México, 1987, p. 35.

habremos de mencionar el <<Proyecto de Declaración de Derechos del Hombre y del Ciudadano>>, que Maximiliano de Robespierre expuso ante la sociedad de los Jacobinos el 21 de abril de 1793, en cuyo artículo 11 se declara que <<la sociedad está obligada a subvenir a la subsistencia de todos sus miembros, ya procurándoles trabajo, ya asegurándoles medidas de existencia a quienes no estén en condiciones de trabajar>>”.³³

Asimismo, el autor en cita señala que los antecedentes directos de la institución en comento, lo encontramos “... en la Carta de la Organización de los Estados Americanos, aprobada en Bogotá, Colombia, en condiciones dramáticas y que México firmó el 30 de abril de 1948. De la Cueva, miembro de la delegación mexicana fue quien propuso el texto del artículo 29 b) en el que se señala : “El trabajo es un derecho y un deber social ; no será considerado como una artículo de comercio ; reclama respeto para la libertad de asociación y la dignidad de quien lo presta y ha de efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso, tanto en los años de trabajo, como en la vejez o cuando cualquier circunstancia prive al hombre de la posibilidad de trabajar. Este pacto fue ratificado por nuestro país el 23 de noviembre de 1948, por decreto publicado en el Diario Oficial de 13 de enero de 1949”.³⁴

Es importante señalar, como dice Francisco Ramírez Fonseca, que dicho precepto, se incluyó en el artículo 3º de nuestra Ley Federal del Trabajo de 1970, vigente hasta la fecha y que a la letra dice : “*El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es*

³³ DE BUEN LOZANO, Néstor. *Op.cit.*, p. 76.

³⁴ *Ibidem*, pp. 75 y 76.

artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social.

Asimismo, es de interés social promover y vigilar la capacitación y adiestramiento de los trabajadores”.

Por lo que respecta al origen de la institución del derecho a permanecer en el trabajo, el jurista Mario De la Cueva señala lo siguiente: “La idea de la estabilidad en el trabajo es una creación de la Asamblea Magna de 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...”³⁵

Y añade diciendo: “... 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. De

³⁵ DE LA CUEVA, Mario. *Op.cit.*, p. 219.

estas sus dos finalidades se desprende su esencia : la estabilidad en el trabajo es la certeza del presente y del futuro, ...".³⁶

En congruencia con lo expuesto anteriormente, el jurista Trueba Urbina señala lo siguiente : "Al nacer el derecho del trabajo en nuestro país, en el artículo 123 y extensivo al mundo en función de su universalización, los trabajadores mexicanos no sólo adquirieron la dignidad de personas, sino que se les confirió el derecho de conservar su trabajo, salvo que dieran motivo de despido. Esta gran conquista de los trabajadores de México se consigna expresamente en el originario artículo 123, que consagra la estabilidad en el empleo y en la empresa, toda vez que solo podían ser despedidos los trabajadores con justa causa, de manera que cualquier despido arbitrario les da el derecho de exigir el cumplimiento del contrato de trabajo, o sea su reinstalación, quedando obligado el patrón a cumplir el contrato de trabajo y a pagar los salarios vencidos correspondientes en los casos de despido injusto, o bien ejercer la acción de indemnización de tres meses de salario, en caso de que así le conviniera".³⁷

2.1.1. ESTABILIDAD ABSOLUTA Y RELATIVA.

Cabe señalar que el Principio de la Estabilidad en el Trabajo se divide en dos tipos : *ESTABILIDAD ABSOLUTA* y *ESTABILIDAD RELATIVA*, en este sentido estamos de acuerdo con De la Cueva y el jurista José Dávalos, quienes sostienen acertadamente

³⁶ Idem.

³⁷ TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo, Op.cit., pp. 297 y 298.

que la diferencia entre la Estabilidad Absoluta y Estabilidad Relativa se determina por el grado de libertad que se concede al patrón para disolver la relación o contrato de trabajo.

Asimismo en relación a la *ESTABILIDAD ABSOLUTA*, Mario De la Cueva, nos dice lo siguiente : "Se habla de estabilidad absoluta cuando se niega al patrono, 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..."³⁸

Por lo que respecta a la *ESTABILIDAD RELATIVA*, el autor en cita, nos dice : "... Y se habla de estabilidad relativa cuando se autoriza al patrono, en grados variables, a disolver la relación de trabajo por un acto unilateral de su voluntad mediante el pago de una indemnización"³⁹

De lo anterior podemos advertir que la estabilidad absoluta se da, cuando al patrón no se le otorga ninguna facultad para disolver la relación laboral, en cambio la estabilidad relativa se presenta, cuando al patrón se le otorga con medida la facultad de disolver la relación de trabajo a través de una indemnización.

Una vez establecida la diferencia entre la estabilidad absoluta y relativa, es preciso señalar que nuestra Legislación, originariamente consagraba la estabilidad

³⁸ DE LA CUEVA, Mario, Op.cit., p. 221.

³⁹ Idem.

absoluta en su fracción XXII del artículo 123 constitucional y que a la letra decía :

*"Artículo. 123.- El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes :
deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales reglrán :*

*A. Entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y de una
manera general, todo contrato de trabajo :*

*XXII. El patrono que despida a un obrero sin causa justificada, o por haber
ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga
licita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato , o a
indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. Igualmente tendrá esa
obligación cuando el obrero se retire del servicio por falta de probidad de parte
del patrón o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de
su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrón no podrá eximirse de esta
responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o
familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él".*

Dicha fracción consagraba en favor de nuestros trabajadores un derecho absoluto de reinstalación o acción del cumplimiento del contrato de trabajo, tratándose de despidos injustificados.

Respecto a dicho precepto, Trueba Urbina nos dice que se creó una jurisprudencia emitida por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, al promoverse un amparo por el C. Gustavo Adolfo De la Selva el 29 de julio de 1936, y en la cual se

sustentó que cuando el trabajador opta por la reinstalación, "los patronos están obligados a reinstalar a sus trabajadores despedidos injustificadamente".⁴⁰

Sin embargo, durante la presidencia de Ávila Camacho, la Suprema Corte de Justicia de la Nación cambió de criterio, así lo señala el jurista Néstor De Buen: "... En la ejecutoria de Oscar Cué, de 25 de febrero de 1941 sostuvo que los patronos podían negarse a la reinstalación, pagando daños y perjuicios...".⁴¹

En relación con lo anterior, Cavazos Flores señala lo siguiente :

"Antes de 1962, constitucionalmente el principio de la estabilidad era válido, pero la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, había atemperado su aplicación facultando al patrón a negarse a cumplir con las resoluciones de las Juntas que lo condenaron a reinstalar a los obreros, o a negarse a someter sus diferencias al arbitraje, mediante el pago de la indemnización de tres meses de salarios y la responsabilidad del conflicto, consistente en veinte días por cada año de servicios prestados".⁴²

El autor en cita, añade diciendo en relación con la ejecutoria de 25 de febrero de 1941, dicha ejecutoria "...había sentado definitivamente el criterio de que la obligación de reinstalar se equiparaba a una obligación de hacer, cuya ejecución forzosa era imposible. Por ello, se decía, su incumplimiento debía traducirse en el pago de daños y perjuicios".⁴³

⁴⁰ TRUEBA URBINA, Alberto. *El Nuevo Artículo 123*, Porrúa, México, 1962, p. 247.

⁴¹ DE BUEN LOZANO, Néstor. *Op.cit.*, t-1, p.576.

⁴² CAVAZOS FLORES, Baltazar. *Op.cit.*, p. 129.

⁴³ *Idem.*

Cabe señalar que Trueba Urbina y De la Cueva emitieron su protesta en contra de dicha jurisprudencia, argumentando acertadamente que no es posible aplicar la doctrina de las obligaciones de hacer en materia civil a las obligaciones laborales, asimismo señalaron que con dicha jurisprudencia se estableció una opción en favor del patrón y no del trabajador.

Posteriormente se trató de restituir nuevamente a los trabajadores su derecho a la estabilidad en el empleo, es así como en el año de 1962 durante la presidencia de Adolfo López Mateos se reformó la fracción XXI y XXII del apartado A) del artículo 123 constitucional, quedando redactados desde entonces hasta la fecha de la siguiente forma :

"XXI. Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Esta disposición no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en la fracción siguiente. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo".

XXII. El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización. Igualmente tendrá la

obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos, provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él”.

En relación con lo anterior, el jurista Trueba Urbina señaló que “La reforma vigente . . . acaba con el principio de la estabilidad absoluta”.⁴⁴

Por su parte Cavazos Flores nos dice : “Con la reforma de 1962 se establece que la obligación de reinstalar al obrero, no se sustituye por el pago de los tres meses de la indemnización y la responsabilidad del conflicto, sino sólo en los casos de excepción expresamente señalados por el legislador y en la ley adjetiva. Es decir, en términos generales, se reconoce nuevamente el principio del derecho a la estabilidad en el trabajo”.⁴⁵

De lo anteriormente expuesto podemos advertir, que si bien es cierto que se reconoce nuevamente en nuestra legislación, el principio de la estabilidad en el trabajo, también es cierto que ya no es una estabilidad absoluta como lo señala Trueba Urbina, sino que da origen a una estabilidad relativa, y así lo consideran entre otros juristas

⁴⁴ TRUEBA URBINA, Alberto. El Nuevo Artículo 123, Op.cit., p. 257.

⁴⁵ CAVAZOS FLORES, Baltazar. Op.cit., p.129.

Néstor De Buen quien nos dice : "... la estabilidad en el empleo es, actualmente en México, un derecho relativo de los trabajadores".⁴⁶

Una vez establecido que nuestra Constitución, consagra actualmente un principio de estabilidad relativa, cabe recalcar que es relativa, puesto que supone la existencia de casos de excepción al derecho de la estabilidad en el trabajo que tiene el trabajador, excepciones de las cuales vamos hacer referencia en el siguiente subinciso.

2.1.2. EXCEPCIONES AL PRINCIPIO DE LA ESTABILIDAD EN EL TRABAJO.

En congruencia con lo anterior, consideramos que la reforma de 1962 hecha a la fracción XXI y XXII del apartado A del artículo 123 constitucional y a los artículos 123 y 124 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, no está del todo mal, toda vez que si bien es cierto que se termina con un Principio de Estabilidad Absoluta, el cual entrañaba sin lugar a dudas un deseo de superación y aspiración de proteger al trabajador para garantizarle con mayor certeza su permanencia en el trabajo, también es cierto que hay situaciones especiales por las cuales no es posible obligar al patrón a reinstalar a un trabajador, es por ello que se establecen excepciones a dicho principio, pero sin embargo si el patrón no comprueba uno de los casos de excepción a que se refiere el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo (de la cual comentaremos más adelante), entonces no gozará del beneficio que le otorga dicho precepto y por lo tanto, estará obligado a reinstalar al trabajador pagándole la indemnización correspondiente, si el trabajador ejerció la acción

⁴⁶ DE BUEN LOZANO, Néstor. Op.cit., p.577.

reinstalatoria o cumplimiento del contrato, y como consecuencia se sigue garantizando y protegiendo la estabilidad del trabajador en su empleo.

Debemos señalar que al reformarse en 1962 las fracciones XXI y XXII del apartado A del artículo 123 de la Carta Magna, en ese mismo año también se reformó la Ley Federal del Trabajo de 1931 en sus artículos 123 y 124, este último establecía los casos de excepción al principio de la estabilidad en el trabajo, en relación a esto el jurista Euquerio Guerrero nos dice lo siguiente : "El 31 de diciembre del mismo año de 1962, se reformó también la Ley Federal del Trabajo siendo importante, para el objeto de nuestro estudio, las reformas de los artículos 123 y 124 cuyo texto quedó consignado de la siguiente manera :

"Artículo. 123.- Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho a su elección, a que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba o a que se le indemnice con el importe de tres meses de salario. Tendrá además derecho, cualquiera que sea la acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente la resolución definitiva pronunciada por la Junta de Conciliación y Arbitraje".

"Artículo 124.- El patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, mediante el pago de las indemnizaciones que se determinen en el artículo siguiente :

I. Cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de dos años.

II. Si comprueba ante la Junta de Conciliación y Arbitraje que el trabajador, por razón del trabajo que desempeña o por las características de sus labores, está en contacto directo y permanente con él y la Junta estima, tomando en consideración las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de la relación del trabajo.

III. En los casos de aprendices.

IV. En los casos de los empleados de confianza.

V. En el servicio doméstico.

VI. Cuando se trate de trabajadores eventuales”.

“En la ley actual se reprodujo en el artículo 49 lo dispuesto en los anteriores preceptos con la única variante de que se redujo la antigüedad de los trabajadores de dos a un año y se suprimió el caso de los aprendices”.⁴⁷

A continuación transcribiremos el **ARTÍCULO 49 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO** vigente, el cual establece los casos de excepción al Principio de la Estabilidad en el Trabajo, y que a la letra dice :

“Artículo 49.- El patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, mediante el pago de las indemnizaciones que se determinan en el artículo 50 en los casos siguientes :

⁴⁷ GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo, 16ª ed., Porrúa, México, 1989, pp. 116 y 117.

- I. Cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de un año ;
- II. Si comprueba ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, que el trabajador, por razón del trabajo que desempeña o por las características de sus labores, está en contacto directo y permanente con él y la Junta estima, tomando en consideración las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo ;
- III. En los casos de trabajadores de confianza ;
- IV. En el servicio doméstico ; y
- V. Cuando se trate de trabajadores eventuales”.

En relación al precepto que antecede transcribiremos el artículo 50 de la Ley en comento, toda vez que se correlaciona con dicho precepto, ya que establece las indemnizaciones, que el patrón tiene la obligación de pagar, cuando se le exime de la obligación de reinstalar al trabajador, y que a la letra dice :

“Artículo 50.- Las indemnizaciones a que se refiere el artículo anterior consistirán :

- I. Si la relación 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 excediera de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año y de veinte días por cada uno de los años siguientes en que hubiese prestado sus servicios ;

- II. Si la relación de trabajo fuere por tiempo indeterminado, la indemnización consistirá en veinte días 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”.

Por lo que respecta al artículo 49 de la citada Ley, debemos señalar que para que el patrón quede eximido de dicha obligación, es imprescindible que compruebe la excepción, es decir, que pruebe realmente que el trabajador al que se le imputa dicha característica, la tenga efectivamente, para que la Junta apruebe o rechace tal excepción y de este modo si declara eximido de dicha obligación al patrón, entonces este adquiere la obligación por condena a pagar la indemnización correspondiente al trabajador, así lo sostiene el jurista Trueba Urbina : “La disposición anterior es esencialmente procesal, pues establece cinco excepciones que podrá hacer valer el patrón en el juicio laboral, cuando el trabajador ejercite la acción de reinstalación : de manera que el patrón deberá comprobar en el juicio respectivo la excepción de que se trate, correspondiendo a la Junta de Conciliación y Arbitraje dictar la resolución que sea procedente...”⁴⁸

Siguiendo este orden de ideas, estamos de acuerdo con Néstor De Buen quien señala : “...Por regla general los trabajadores no podrán ser separados de su empleo, sin causa justificada. De lo contrario podrán exigir la indemnización correspondiente o la

⁴⁸ TRUEBA URBINA, Alberto y Jorge Trueba Barrera. Ley Federal del Trabajo, Op.cit., p. 50.

reinstalación. . . Los patronos no podrán negarse a reinstalar a un trabajador, salvo que se trate de uno de los casos de excepción al principio de la estabilidad, que marca la ley".⁴⁹

2.2. LA RESCISIÓN DE LA RELACIÓN O CONTRATO DE TRABAJO.

En relación a la figura jurídica de la *RESCISIÓN DE LA RELACIÓN O CONTRATO DE TRABAJO*, hicimos referencia de ella en el capítulo I de la presente investigación, al establecer lo que debemos entender conceptualmente por rescisión no sólo desde el ámbito doctrinal, sino también legal y jurisprudencial, y de este modo llegamos a establecer que para nosotros la *RESCISIÓN* es el derecho que tiene el patrón como el trabajador, para extinguir las relaciones o contratos laborales, cuando cualquiera de las partes los incumple, siempre que se den acordes a los supuestos señalados por la Ley. (Supra, p. 21).

A continuación estudiaremos con mayor detalle dicha figura jurídica, a efecto de llegar a tener una idea más clara de lo que implica la rescisión de las relaciones o contratos de trabajo, señalando sus características y efectos de la misma.

Cabe señalar, que para iniciar su estudio es necesario señalar algunos antecedentes jurídicos de la rescisión en México, por lo que decimos que el artículo 1949 del Código Civil vigente para el Distrito Federal, consagra la facultad de rescindir un contrato bilateral, a la parte perjudicada, cuando la otra parte incumple dicho contrato, por lo que

⁴⁹ DE BUEN LOZANO, Néstor. Op.cit., p. 577.

tiene derecho a exigir la resolución del vínculo contractual, y que a la letra dice en su primera parte dicho precepto : “La facultad de resolver las obligaciones se entiende implícita en las recíprocas para el caso de que uno de los obligados no cumpliere lo que le incumbe”.

Como podemos observar dicho precepto utiliza el término “resolver”, pero con él se alude al término rescisión, además debemos agregar como dice Euquerio Guerrero : “...en los contratos civiles la rescisión normalmente se hace valer ante el Juez y hasta que se obtiene sentencia favorable opera aquélla. En cambio, tratándose de la rescisión laboral, se hace efectiva de inmediato. El patrón separa al trabajador y en todo caso, queda expuesto a las responsabilidades de una rescisión injustificada si el trabajador lo demanda y los tribunales le otorgan la razón”.³⁰

Ahora bien, en relación a lo anterior debemos señalar que si bien es cierto que la palabra “rescisión” empleada en materia laboral es de abolengo civilista como lo señala el jurista Trueba Urbina también es cierto que en el ámbito laboral adquiere sus propias características, sin que influya para nada la rescisión civil en la laboral, ya que aquí la rescisión opera de inmediato y después se determina por el Tribunal Laboral su legalidad o ilegalidad, mientras que en materia civil se requiere de sentencia judicial que determine su legalidad y validez y después se hace efectiva; sin embargo, consideramos que es adecuado seguir utilizando el vocablo “rescisión” como género en nuestra Legislación Laboral para diferenciarlo de otras figuras jurídicas (suspensión y

³⁰ GUERRERO, Euquerio. Op.cit., pp. 273 y 274.

terminación) y considerar como especie la figura jurídica del *DESPIDO* (tratándose de la rescisión que hace valer el patrón e imputable al trabajador) y *RETIRO* (tratándose de la rescisión que hace valer el trabajador e imputable al patrón), en este sentido estamos de acuerdo con Néstor De Buen, José Dávalos y Trueba Urbina quienes sostienen que debido a que la fracción XXII del apartado A) del artículo 123 constitucional, emplea el vocablo Despido, cuando se trata de la rescisión de la relación o contrato de trabajo por parte del patrón y así también emplea el vocablo Retiro, cuando se refiere a la rescisión de la relación o contrato de trabajo por parte del trabajador, se deben emplear estos términos, en nuestra Ley Federal del Trabajo, sustituyendo la palabra "rescisión" por la de despido en el artículo 47 de la citada Ley, y asimismo sustituyendo la palabra "rescisión" por la de retiro en el artículo 51 de la Ley en comento.

Es por ello que estamos de acuerdo con el maestro Trueba Urbina, en el hecho de que en reformas posteriores, nuestros legisladores incluyan dichos términos a nuestra Ley Federal del Trabajo (artículos 47 y 51) sustituyendo los términos ya existentes, así lo sostiene el citado autor: "... es conveniente que en reformas posteriores se sustituya el término rescisión por el de despido. Asimismo debió sustituirse en el artículo 51 la palabra "rescisión" por la de retiro que es la correcta en derecho del trabajo".⁴¹

Para corroborar lo antes expuesto, a continuación transcribiremos la *FRACCIÓN XXII DEL APARTADO A) DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL* vigente y que a la letra dice :

⁴¹ TRUEBA URBINA, Alberto y Jorge Trueba Barrera. Op.cit., p. 46.

"Artículo 123.- Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil : a efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la Ley :

El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán :

A. Entre obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo :

XXII. El patrono que despidiera a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él" :

Debemos señalar que si bien es cierto, que nosotros estamos de acuerdo con los doctos en derecho citados con antelación, en el sentido de emplear los vocablos despido y retiro, también es cierto, sin que ello parezca contradicción que consideramos que se

continúe utilizando pero como género, como capítulo el término rescisión, para de esta forma ubicarlo fácilmente y diferenciarlo de otras figuras jurídicas reguladas en nuestra Legislación Federal, y desde nuestro punto de vista consideramos los vocablos despido y retiro como especies de dicho género, como ya lo señalamos con antelación, asimismo debemos señalar que nos referiremos al primero de ellos con mayor detalle en el capítulo siguiente.

Ahora bien, a continuación señalaremos las características de la rescisión de la relación o contrato de trabajo, para comprender mejor dicha figura jurídica.

2.2.1. CARACTERÍSTICAS DE LA RESCISIÓN DE LA RELACIÓN O CONTRATO DE TRABAJO.

Cabe señalar que la rescisión sólo se presenta en las relaciones o contratos individuales de trabajo y no así en las relaciones o contratos colectivos de trabajo, ya que en nuestro país no hay ninguna disposición legal que regule y aplique la rescisión a dicho contrato, así lo sostiene acertadamente el jurista Néstor De Buen : "... Debemos precisar que la rescisión sólo opera con respecto a las relaciones individuales, pero no a las colectivas. La ley no señala ni causas, ni procedimientos, para que pueda rescindirse un contrato colectivo de trabajo".⁴²

Nuestra Legislación Laboral se refiere a la rescisión en su artículo 46 y que a la

⁴² DE BUEN LOZANO, Néstor. Op.cit., t-I, p. 570.

letra dice :

"Artículo 46.- El trabajador o el patrón podrá rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad".

Como podemos observar de dicho precepto, es indispensable que exista una causa o motivo justificado por la ley para que proceda la rescisión de la relación o contrato de trabajo, bien sea despido o bien sea retiro.

Siguiendo este orden de ideas, el Doctor Miguel Borrell sostiene lo siguiente :
"Judicialmente la rescisión debe considerarse como la decisión unilateral de dar por concluida una relación de trabajo efectuada por causas o hechos sobrevinientes a la celebración de la misma, es decir para que proceda la rescisión por causa justificada tiene que existir una causa o motivo que pueda justificarse y deberá ser una o varias de las que expresamente señala la Ley..."⁵³

Dichas causas se encuentran reguladas en el artículo 47 y 51 de la Ley Federal del Trabajo, pero sólo haremos referencia a las primeras en el siguiente subinciso, dejando el análisis y estudio de cada una de ellas (art.47 de la LFT) en el capítulo III de la presente investigación.

En concordancia con lo expuesto anteriormente, el jurista Mario De la Cueva señala lo siguiente : "La rescisión es el resultado del ejercicio de un derecho

⁵³ BORRELL NAVARRO, Miguel, Op.cit., p. 302.

potestativo que corresponde a cada uno de los sujetos de la relación, en el caso de que el otro. . . incumpla gravemente sus obligaciones, por lo tanto, el titular del derecho puede hacer uso de él o abstenerse...”⁵⁴

Por lo que respecta a las características, el autor en cita añade lo siguiente : “El ejercicio de esa potestad está condicionado por algunos presupuestos : a) un acto o una omisión, imputable a uno de los sujetos de la relación, que implique el incumplimiento de una obligación derivada de la relación de trabajo ; b) El incumplimiento resultante del acto u omisión debe ser de naturaleza grave : . . . el incumplimiento ha de referirse a las obligaciones principales e importantes, pues en la prestación del trabajo, las faltas, los descuidos y los errores en el cumplimiento de las obligaciones secundarias son frecuentes, . . . y si se les reputara causas suficientes para la disolución de las relaciones, el principio de la estabilidad devendría precario . . . c) el dato relevante en la rescisión radica en la circunstancia de que se trata siempre de un acto humano carente de necesidad física, por lo tanto, que pudo haberse evitado”.⁵⁵

De lo anterior, podemos advertir que para el autor en cita, la rescisión es el resultado de un derecho potestativo que tiene tanto el trabajador como el patrón, en caso de que alguno de ellos, incumpla gravemente sus obligaciones, y el titular de este derecho determina ejercerlo o no, asimismo señala que este derecho está condicionado a ser un acto o una omisión que implica incumplimiento de una determinada obligación de la

⁵⁴ DE LA CUEVA, Mario, Op.cit., p. 241.

⁵⁵ Idem.

relación laboral, dicho incumplimiento debe ser en esencia grave y siempre se trata de un acto humano.

Siguiendo este orden de ideas, estamos totalmente de acuerdo con lo que señala el maestro José Dávalos en el sentido de que "La rescisión de la relación de trabajo tiene ciertas características fundamentales como son :

- I. Es un acto unilateral ; supone la conducta de uno sólo de los sujetos de la relación laboral.
- II. Es un acto potestativo ; en el supuesto de una causa de rescisión de la relación laboral, el sujeto a quien corresponde ese derecho, puede ejercitarlo o no.
- III. Es un acto formal ; se debe dar aviso por escrito de la fecha y causas de la rescisión, pero es una obligación impuesta al patrón y no al trabajador, conforme a lo dispuesto en los tres últimos párrafos del artículo 47".³⁶

Por su parte el jurista Briceño Ruiz señala en relación a la rescisión de la relación o contrato de trabajo lo siguiente : "Es necesario que se observen algunos aspectos :

a) Que exista una causa concretamente establecida en la ley. No puede dejarse ni a la libertad de las partes ni a la contratación, el señalamiento de la causa. Sólo cuando la conducta se tipifique debidamente en la ley, podrá haber rescisión.

b) Que la causa o motivo de la rescisión sea imputable a alguno de los sujetos de la relación de trabajo. Esto es, que el trabajador, en el caso del artículo 47, sea el responsable del cese definitivo de la relación de trabajo, sin consecuencias contra el

³⁶ DÁVALOS MORALES, José. Derecho del Trabajo I, Op.cit., pp. 140 y 141.

patrón ; o bien, que en los términos del artículo 51, sea el patrón, con su conducta, quien configure la causa, sin perjuicio para el trabajador".⁵⁷

Como podemos advertir para el autor en cita, es importante que la causa o motivo de la rescisión sea determinada por la Ley y no por las partes ni los contratos, asimismo que la causa sea imputable a alguno de los sujetos de la relación o contrato de trabajo, en este sentido lo considera el maestro Oscar Ramos Alvarez, quien señala : "En la rescisión subyace la idea de un hecho o acto imputable al trabajador o al patrón ; pero que desdice de la normación aplicable, esto es, subyace una responsabilidad de quien da causa a la rescisión, y correlativamente, la relevación de esa responsabilidad al otro sujeto de la relación".⁵⁸

Es importante señalar, que para que la rescisión efectuada por el trabajador como por el patrón surta sus efectos jurídicos y económicos, y en su caso llegue a extinguir la relación o contrato de trabajo, es necesario que la Junta de Conciliación y Arbitraje determine su validez y legalidad, así lo sostiene acertadamente el Dr. Miguel Borrell, quien nos dice : "La rescisión llevada a cabo tanto por el patrón como por el trabajador no significa que la relación laboral se haya extinguido legalmente, pues habrá de esperar que el Tribunal de Trabajo reconozca o niegue la validez o legalidad de tal rescisión".⁵⁹

⁵⁷ BRICEÑO RUIZ, Alberto. *Derecho Individual de Trabajo*, IARLA, México, 1985, p. 214

⁵⁸ RAMOS ALVAREZ, Oscar G. *Trabajo y Seguridad Social*, Trillas, México, 1991, p. 37.

⁵⁹ BORRELL, NAVARRO, Miguel. *Op.cit.*, p. 302.

En base a lo anterior, el jurista Mario De la Cueva, señala lo siguiente : "... el despido y la separación del trabajador son actos anteriores a cualquier procedimiento ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, actos unilaterales, realizados por cuenta y riesgo del trabajador o del patrono, de tal manera que cuando no pueden justificarse dan lugar a responsabilidad ; d) Consumado el despido o la separación del trabajo, se abren las puertas para la iniciación de los procedimientos ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje..."⁶⁰

Asimismo debemos señalar, que si bien es cierto que la validez de la rescisión llevada a cabo tanto por el trabajador como por el patrón, está determinada y sujeta a que así lo determine la Junta de Conciliación y Arbitraje, también es cierto que tratándose de la rescisión que hace valer el patrón (Despido, artículo 47 de la LFT) es indispensable que el patrón, además de darle el aviso por escrito de la fecha y causa o causas de su rescisión, es necesario que en ese mismo instante separe físicamente al trabajador de su empleo, para que la rescisión se tenga legalmente por hecha, ya que resultaría contradictorio que el trabajador continuara laborando, así lo considera Eusebio Ramos : "Cuando un trabajador incurre en alguna o algunas de las causas señaladas en el artículo 47 de la Ley Laboral, el patrón tiene derecho a rescindirle, sin responsabilidad alguna la relación de trabajo que los une, y por tanto a separarlo inmediata y justificadamente del puesto que desempeña, y esto conforme a la Ley significa que si en el acto que el patrón rescinde la relación de trabajo no separa al trabajador en ese mismo acto, la rescisión no se tiene por hecha . . . si no va seguida del

⁶⁰ DE LA CUEVA, Mario, Op.cit., p. 251.

despido constituyendo esto último la esencia misma de la rescisión . . . Ahora bien, si dentro del juicio respectivo el patrón no comprueba la causa o causas de la rescisión, existirá la figura del despido injustificado”.⁶¹

Corroborando lo anterior, el Dr. Miguel Borrell nos dice : “1. La determinación del patrón de rescindirle al trabajador su contrato o relación de trabajo, tiene que ir acompañada del acto material del despido, de la separación física del trabajador del servicio o trabajo que prestaba, del cese en sus funciones, si no, la rescisión no se tienen legalmente por hecha. La separación del obrero no puede efectuarse en otra ocasión diversa o distinta de aquella en que se resuelve rescindirle su relación de trabajo, no puede comunicársele la resolución de rescindir su relación de trabajo y dejar que el trabajador continúe, permanezca o regrese a sus labores ; y 2. Darle el aviso por escrito a que se refiere el párrafo in fine del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo”.⁶²

Con base en lo anterior, llegamos a considerar que las características de la *RESCISIÓN* son las siguientes :

1. Es un acto unilateral, porque es un derecho que le corresponde sólo al trabajador o bien solamente al patrón, ante el incumplimiento grave del otro sujeto.
2. Es un acto potestativo, porque el titular de este derecho, tiene la facultad de ejercitarlo o no.

⁶¹ RAMOS, Eusebio y et al. Nociones de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, PAC, México, 1986, p. 42.

⁶² BORRELL NAVARRO, Miguel. Op.cit., p. 302.

3. Es un acto formal, porque el patrón tiene la obligación de dar aviso por escrito al trabajador de la fecha y causa o causas de la rescisión, (tratándose del despido.)
4. Es un acto tipificado, porque para que se haga valer la rescisión es necesario que la conducta bien sea del trabajador o ya sea del patrón, debe encuadrar en una o algunas de las causas señaladas por la Ley.
5. Es un acto cuya validez y legalidad está supeditada a que la Junta de Conciliación y Arbitraje así lo determine.

2.2.2. CONSECUENCIAS DE LA RESCISIÓN DE LA RELACIÓN O CONTRATO DE TRABAJO.

Es preciso señalar, que por el momento únicamente nos vamos a referir a las consecuencias de la rescisión laboral en forma genérica, dejando el estudio específico de las indemnizaciones y acciones en el capítulo siguiente, al referirnos en particular al despido.

En relación a las consecuencias, el jurista Néstor De Buen nos dice acertadamente: "... la rescisión patronal produce consecuencias diversas de la rescisión que hace valer el trabajador. La primera puede, eventualmente terminar la relación laboral, si llega a comprobarse la justificación. Mientras tanto, provoca la suspensión de las obligaciones a cargo del trabajador, quedando sub iudice la responsabilidad patronal que, eventualmente, se podrá traducir en la reanudación de la relación. En el segundo caso, cuando el trabajador toma la iniciativa, la rescisión rompe definitivamente la

relación laboral y lo único que se discute es la responsabilidad que de ello pueda derivar a cargo del patrón".⁶³

Como podemos advertir, para el autor en cita y con quien estamos de acuerdo, la rescisión que hace valer el patrón :

1. Eventualmente puede extinguir la relación o contrato de trabajo, si se justifica la causa que le dió origen.
2. Da lugar a una suspensión de obligaciones del trabajador, en tanto se determina la justificación o injustificación de la causa por el Tribunal Laboral.
3. Puede continuar la relación laboral, si la causa no se justificó y el trabajador ejercitó la acción de cumplimiento del contrato o acción reinstalatoria.

En relación a esto último podemos agregar, que si bien es cierto que la causa que se invocó, no fue justificada y el trabajador solicita con justa razón el cumplimiento del contrato, continúa la relación laboral ; pero también es cierto que hay situaciones por las cuales al patrón se le exonera de reinstalar al trabajador, mediante el pago de las indemnizaciones establecidas por la Ley y por lo tanto, se extingue la relación laboral, ya que el trabajador se sitúa en uno de los casos de excepción al Principio de la Estabilidad en el Trabajo, regulados en el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo. (Supra, pp. 42 y ss.)

Por lo que respecta a la rescisión que hace valer el trabajador, la relación laboral se extingue y lo único que hay que determinar, es si realmente la responsabilidad es a

⁶³ DE BUEN LOZANO, Néstor, Op.cit., t-I, p. 571.

cargo efectivamente del patrón o no, y si el patrón es responsable, entonces tiene la obligación legal de pagar las indemnizaciones correspondientes al trabajador, además de las prestaciones a que tenga derecho, como por ejemplo : la prima de antigüedad y otras.

En relación a lo anterior, cabe señalar que al extinguirse la relación laboral, bien sea por rescisión (en sus 2 especies : despido y retiro), o bien sea por terminación, se producen efectos extintivos pero al mismo tiempo efectos constitutivos, así lo sostiene acertadamente Roberto Muñoz quien nos dice : "... por lo que atañe a sus consecuencias la disolución de la relación de trabajo produce tanto efectos extintivos como efectos constitutivos . . . La disolución de la relación de trabajo trae como consecuencia la extinción de los derechos y deberes que constituyen el vínculo laboral. Se extinguen el deber de prestar el trabajo, el derecho a una jornada limitada, derecho a descansar, derecho a recibir salario, deber de lealtad recíproca, derecho a formar parte de las comisiones mixtas, derecho a participar en las utilidades, derecho a capacitación y adiestramiento, etc."⁶⁴

Y agrega el citado autor : "Pero independientemente de los efectos extintivos, la ruptura de la relación de trabajo produce, por otra parte, efectos constitutivos ; es fuente de nuevos derechos y deberes : genera, por ejemplo : derecho a la expedición de constancia de servicios, derecho a recibir una indemnización, derecho a recibir la prima

⁶⁴ MUÑOZ RAMÓN, Roberto. Derecho del Trabajo, t.-I. Porrúa, México, 1983, p. 315.

de antigüedad, derecho a la jubilación, derecho de preferencia para reingresar al trabajo, etc.”.⁶⁵

De lo anterior podemos advertir, que al extinguirse la relación laboral por causa de rescisión (despido o retiro) se producen efectos extintivos que implícitamente llevan consigo efectos constitutivos, como el derecho que tiene el trabajador a recibir una determinada indemnización, así como el derecho a recibir otras prestaciones.

En base a lo anterior, cabe señalar que si bien es cierto que para que se presente la figura jurídica de la rescisión, es necesario que la conducta que le dió origen sea eminentemente grave, también es cierto que hay conductas que por su magnitud son leves y por lo tanto, no ameritan una pena máxima como la rescisión que al ser justificada extingue la relación laboral, sino que ameritan ciertamente ser sancionadas, por una simple llamada de atención verbal o escrita como la amonestación o bien, la suspensión del trabajador de su empleo.

En este sentido, estamos de acuerdo con lo que sostiene el Lic. Juan Espinoza :
“Es conveniente mencionar que no toda conducta es motivo de rescisión, sino sólo el incumplimiento grave de obligaciones (particularmente), por lo que deberá tenerse presente la amonestación y en su caso, la suspensión en el trabajo”.⁶⁶

⁶⁵ Ibidem, p. 316.

⁶⁶ ESPINOZA AGUILAR, Juan G. / AMONESTAR, SUSPENDER O RESCINDIR, REVISTA LABORAL, SICCO, n. 41, México, 1996, p. 16.

Y añade diciendo : "En cuanto a la amonestación, no es precisamente regañar, sino advertir, llamar la atención al trabajador para hacerle saber en que consistió su falta (acto u omisión) que motiva esta corrección disciplinaria, sus consecuencias, excitándolo a la enmienda ya que se expone a una sanción mayor si reincide . . . En la aplicación de una amonestación (verbal o escrita), no existe problema alguno, pues no se requiere la existencia de la norma que así lo prevea".⁶⁷

Como podemos advertir, la amonestación es una corrección disciplinaria y consiste en una llamada de atención, ya sea verbal o escrita que se le hace al trabajador y no requiere de un sustento jurídico.

Por lo que respecta a la suspensión, el autor en cita nos dice : "En el caso de la suspensión en el trabajo como medida disciplinaria, requiere para su aplicación del sustento a base jurídica que es precisamente el reglamento interior del trabajo (comisión mixta), que norma el desarrollo de las actividades en una empresa o establecimiento y que requiere de un depósito ante la autoridad laboral para que surta sus efectos (422-425 de la LFT)".

"La suspensión en el trabajo no podrá exceder de ocho días (artículo 423, frac. X, de la Ley Federal del Trabajo), resultando un mecanismo de enmienda más eficaz, ya que

⁶⁷ Idem.

el trabajador o se corrige o se le rescinde según la gravedad de la conducta, o bien, como suele suceder, éste opta por renunciar a su trabajo”.⁶⁸

Como podemos observar, la suspensión, es también una medida disciplinaria más eficaz que la amonestación, y a diferencia de ésta si requiere de una base jurídica, sin embargo no podrá exceder de 8 días, tiempo por el cual el trabajador analizará su situación y se corregirá, ya que de lo contrario se le podría aplicar la pena máxima como es la rescisión, si reincide y su conducta es grave.

En relación a lo anterior, el jurista Jesús Castorena señala lo siguiente: “El incumplimiento a las obligaciones que emanan de la relación de trabajo ya incurra en él el trabajador, ya el patrón, da lugar a la rescisión (esta produce la terminación), si el incumplimiento es grave; a la aplicación de una medida disciplinaria si la falta es leve y la comete el trabajador; si el autor es el patrón, a la aplicación de una multa. Artículos 47, 51, 423 frac. X y 876 y siguientes”.⁶⁹

Cómo podemos observar, el autor en cita también hace referencia de la magnitud de la gravedad en que puede incurrir la conducta del trabajador o bien del patrón, en este sentido, si el trabajador o el patrón incumplen gravemente sus obligaciones, entonces se dará lugar a la figura jurídica de la rescisión, o bien si la falta cometida por el trabajador o por el patrón es leve, entonces el trabajador tan sólo se hará acreedor a una medida

⁶⁸ Ibidem, pp. 16 y 17.

⁶⁹ CASTORENA, Jesús. Manual de Derecho Obrero, 6ª ed., México, 1992, p. 99.

disciplinaria, mientras que el patrón a una multa.

Con base en lo anterior, sostenemos que el patrón al enfrentarse ante la existencia de una falta cometida por el trabajador, analice sabiamente si dicha falta es realmente grave para que de lugar a la rescisión de la relación o contrato de trabajo, o tan sólo a la aplicación de una medida disciplinaria como la amonestación o bien la suspensión de su trabajo, de esta forma ante un análisis perfectamente calculado y estudiado de su parte, se evitarían problemas de tipo jurídico y económico, no sólo al trabajador, ni a él mismo sino también a la sociedad; ya al trabajador, porque de esta forma seguiría conservando su trabajo (Principio de Estabilidad en el Trabajo) para bien de él y el de su familia; ya al patrón, porque de esta forma evitaría el perder tiempo y dinero, ya que si opta por la rescisión la cual no fue justificada de su parte, entonces tendrá que pagar al trabajador las indemnizaciones correspondientes así como las prestaciones a que tendría derecho si optó por la acción indemnizatoria; así como pérdida de tiempo y dinero al estar capacitando y adiestrando a otro trabajador que ocupe el lugar de aquél; ya a la sociedad, porque se evitaría el problema tan grave que existe en nuestro país como es el desempleo, situación que ha crecido con mayor medida y que aunado a otros problemas políticos, sociales y económicos que sufre actualmente el mismo, dan lugar entre otros problemas, a una creciente inseguridad y comisión de delitos entre los ciudadanos causando graves problemas.

Es por ello que si el patrón analiza adecuadamente la situación y aplica dichas medidas disciplinarias cuando la conducta del trabajador no amerite realmente la rescisión

de su contrato ; así como el trabajador ponga constancia y dedicación a su empleo para evitar dichas sanciones y analice el peligro que corre no sólo él sino su familia si no se corrige cuando es sujeto de una medida disciplinaria causando de esta forma su rescisión, con todo ello se evitaría a nuestro juicio dichos problemas.

2.2.3. CAUSAS DE RESCISIÓN DE LA RELACIÓN O CONTRATO DE TRABAJO, IMPUTABLES AL TRABAJADOR (ART. 47 DE LA LFT) : DESPIDO.

A continuación transcribiremos el *ARTÍCULO 47 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO*, que contiene las causas de rescisión de la relación o contrato de trabajo, sin responsabilidad para el patrón e imputables al trabajador, y que constituyen las causas de la figura jurídica del despido, cada una de las cuales analizaremos en el capítulo siguiente, sin embargo es necesario mencionarlas desde este momento, toda vez que nos hemos referido a ellas con antelación y a efecto de ir comprendiendo la presente investigación, dichas causas son las siguientes :

"Artículo 47.- Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón :

- 1. 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. *Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia :*
- III. *Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeñe el trabajo :*
- IV. *Cometer el trabajador, fuera del servicio, contra el patrón, sus familiares o personal directivo o administrativo, alguno de los actos a que se refiere la fracción II, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo :*
- V. *Ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de 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 encuentren en él :*
- VIII. *Cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo :*

- IX. Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa ;
- X. Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un periodo de 30 días, sin permiso del patrón o sin causa justificada ;
- XI. Desobedecer el trabajador al patrón o sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado ;
- XII. Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades ;
- XIII. Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en este último caso, exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico ;
- XIV. La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo ; 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 este se negare a recibirlo, el patrón dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, deberá hacerle del conocimiento de la Junta respectiva, proporcionando a éste el 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”.

Como podemos observar y como señala acertadamente el Dr. Miguell Borrell y el jurista Eusebio Ramos, dichas causas son enunciativas más no limitativas al igual que las causas de retiro.

Cabe señalar, que dichas causales y las causas del retiro, como señala el jurista Mario De la Cueva : “... están sujetas a un régimen doble : las señaladas expresamente en la Ley y las análogas que estime la Junta de Conciliación y Arbitraje de la misma gravedad. Las primeras se subdividen en causas generales, aplicables a todos los trabajadores y patronos y en causas específicas para cada uno de los trabajos especiales reglamentados en la Ley...”⁷⁰

2.3. ANTECEDENTES HISTÓRICOS DEL DESPIDO : FRACCIÓN XXII DEL APARTADO A) DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL.

Para conocer la etiología de la figura jurídica del DESPIDO, es necesario referirnos al origen del artículo 123 de nuestra Carta Magna de 1917, pues es el primero que hace referencia a dicha figura jurídica, desde sus inicios hasta la fecha.

El origen del ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL, se encuentra en los debates que

⁷⁰ DE LA CUEVA, Mario. Op.cit., p. 242.

se llevaron a cabo en relación al proyecto del artículo 5º de la Constitución, en la sesión del 26 al 28 de diciembre de 1916, en el "Gran Teatro Iturbide" en Querétaro.

En la sesión del 26 de diciembre de 1916, intervinieron los Diputados de Veracruz : Aguilar, Jara y Góngora y el Diputado Héctor Victoria de Yucatán, quienes presentaron excelentes iniciativas del proyecto del artículo 5º constitucional en favor de los trabajadores, y entre dichas iniciativas estaban : que la jornada de trabajo no excediera de ocho horas, aún cuando el trabajo se hubiese impuesto mediante sentencia judicial ; que los conflictos entre el capital y trabajo fueran resueltos por Tribunales de Conciliación y Arbitraje ; que los trabajadores tuvieran derecho a indemnizaciones por accidentes de trabajo ; que se estableciera la igualdad de salario en igualdad de trabajo ; la fijación del descanso semanal ; la prohibición del trabajo nocturno a las mujeres y niños ; salario mínimo ; higienización de talleres, fábricas y minas ; seguros e indemnizaciones ; etc.

Cabe señalar que de todas éstas iniciativas, la Comisión Dictaminadora de dicha sesión, en un principio únicamente tomó en cuenta : la jornada máxima de ocho horas, el descanso semanal, y la prohibición del trabajo nocturno para mujeres y niños, constituyendo como señala el jurista Trueba Urbina "... garantías, no de tipo individual sino social...".⁷¹

⁷¹ TRUEBA URBINA, Alberto. Op.cit., p. 36. Es menester señalar que los antecedentes que preceden, son un extracto que realizamos de los antecedentes del artículo 123 constitucional, que el autor en cita hace mención en su obra intitulada : Nuevo Derecho del Trabajo. Op. cit., pp. 157 y ss.

Sin embargo, debemos señalar que todas las iniciativas propuestas por dichos diputados, posteriormente fueron tomadas en cuenta para bien de nuestros trabajadores, en el artículo 123 de nuestra Constitución Mexicana de 1917.

En esta sesión intervino Don Fernando Lizardi, quien objetó el proyecto de dicho artículo, por lo que respectaba en materia de trabajo señaló : "... Este último párrafo desde donde principia diciendo : 'La jornada máxima de trabajo no excederá de ocho horas', le queda al artículo exactamente como un par de pistolas a un santo Cristo . . . sobra completamente en este artículo todo el párrafo final, que no es sino un conjunto de muy buenos deseos que encontraran un lugar muy adecuado en el artículo 72 del proyecto como bases generales que se den al Congreso de la Unión para legislar sobre trabajo".

Los diputados de Veracruz y Yucatán, fueron apoyados en sus iniciativas por Jorge Von Versen quien también intervino en dicha sesión y manifestó que la clase obrera debía tener todo tipo de garantías y tener asegurado su porvenir, por lo que dijo a la Comisión del Constituyente de Querétaro, que no tuviera miedo a lo que decía Don Fernando Lizardi, en el sentido de que dicho artículo se iba a parecer a un Santo Cristo con un par de pistolas, por lo que señaló : "... pido . . . que se le pongan las polainas, que se le pongan las pistolas, que se le ponga el 30-30 al Cristo, pero que se salve a nuestra clase humilde..."

Asimismo dichos diputados fueron apoyados por Froylan Manjarrez, quien manifestó que si bien es cierto que se proponían iniciativas para resolver los problemas de

los trabajadores también es cierto que debía crearse no sólo un artículo sino todo un capítulo, un título especial en nuestra Constitución de 1917, que regulara todo lo relativo en materia laboral, por lo que señaló que era conveniente que se retirara del artículo 5º todas las cuestiones obreras, dedicándose a ellas un título especial en nuestra Carta Magna.

En la sesión del día 27 de diciembre de 1916, se destacó el discurso de Carlos C. Gracidas, quien señaló que era "... partidario de que el trabajador, por precepto constitucional, se le otorgue el derecho de obtener una participación en los beneficios del que lo explota...".

La sesión continuó el día 28 de diciembre de 1916, en la cual intervinieron Don Alfonso Cravioto y Don José Natividad Macías, quienes apoyaban los pensamientos e ideales de los diputados anteriores.

Por su parte Don Alfonso Cravioto manifestó la importancia que tenía el "... trasladar la cuestión obrera a un artículo especial para mejor garantía de los derechos que trataremos de establecer y para mayor seguridad de nuestros trabajadores...".

Asimismo señaló con gran acierto, que así como Francia, después de su revolución, tuvo el honor de plasmar en su Constitución los Derechos del Hombre, así también la Revolución Mexicana tendría el orgullo de consagrar por vez primera en una Constitución, los derechos de los trabajadores.

Esta idea fue apoyada por Don José Natividad Macías, quien en dicha sesión presentó un proyecto que trataba los problemas de los trabajadores, el cual elaboró junto con el Licenciado Luis Manuel Rojas a petición del Jefe Supremo Don Venustiano Carranza, dicho proyecto fué terminado de elaborar en el mes de enero de 1915, y posteriormente Carranza ordenó que se publicara en la prensa, para que los trabajadores les hicieran las observaciones que estimaran pertinentes; al terminar de señalar en la sesión qué contenía en grandes rasgos dicho proyecto, el C. José Natividad Macías finalizó diciendo: "... Mi deseo es que se formen las bases tan amplias, completas, y satisfactorias como son necesarias y así habremos ayudado al señor Carranza a demostrar a la Nación Mexicana que la revolución presente es una revolución honrada de principios, que sabe cumplir fielmente las promesas hechas en momentos solemnes al pueblo y a la República".

También intervino en dicha sesión el diputado Francisco J. Múgica quien galardonó dicho proyecto, aunque el seguía señalando que el dictámen del proyecto del artículo 5º de la Constitución no era del todo mal, pues dicho artículo contenía algunas adiciones que no habían sido combatidas por los oradores del contra, y que por lo tanto la Comisión tenía el deber de considerarla como buenas aún cuando no fueran todas y añadió diciendo: "... pues partiendo del criterio sentado ya por el Licenciado Cravioto y admitido por el señor Licenciado Macías, la Comisión pudo haber puesto en el artículo, a fuerza, como hubiesen cabido, todas las reformas que demanda la necesidad obrera en la República Mexicana...".

Con el discurso de dicho diputado se cerró el debate que dió origen a la formulación del proyecto del artículo 123 de nuestra Carta Magna.

Posteriormente el C. Manjarrez dirigió una carta al C. Presidente del Congreso Constituyente, en donde proponía se concediera un capítulo exclusivo para tratar lo relativo a los asuntos de los trabajadores y proponía que se nombrará una Comisión de cinco personas, para que hiciera una recopilación de las iniciativas de los diputados y de datos oficiales para crear dicho capítulo.

Es así como se constituyó un pequeño Comité que estaba integrado por el Ing. José Natividad Macías, el Licenciado José Inocente Lugo (Director de la Oficina de Trabajo de la Secretaría de Fomento), Rafael L. de los Ríos y el Ing. Pastor Rouaix, quien era el Presidente de dicho Comité, es así como se inició las reformas a las instituciones sociales del país con los artículos 27 y 123 de la Constitución. Cabe señalar que ellos fueron los fundadores de este Comité, pero posteriormente se fueron uniendo a ellos, más y más diputados que concurrieron a las juntas y colaboraron para la elaboración de dicho proyecto.

El jurista Trueba Urbina en relación a este proyecto nos señala : "... el proyecto se fundó principalmente en las teorías de la lucha de clases, plusvalía, valor-trabajo, y la reivindicación de los derechos del proletariado para recuperar con los bienes de la producción la explotación secular de los trabajadores".

Dicho proyecto fue presentado ante el Congreso Constituyente el día 13 de enero de 1917, y el general Francisco J. Múgica (Presidente de la Comisión de la Constitución) modificó dicho proyecto, en el sentido de que no debía limitarse al trabajo de carácter económico ; sino al trabajo en general, es decir, comprendiendo a los empleados comerciales, artesanos y domésticos, pero sin modificar la finalidad de dicha legislación laboral.

Es así como dicho proyecto fue presentado, discutido y aprobado en la sesión del 23 de enero de 1917 por unanimidad de 163 votos de los diputados que estuvieron presentes en dicho Congreso, y el cual quedó plasmado en el artículo 123 de nuestra Carta Magna del 5 de febrero de 1917, integrando el título sexto de nuestra Constitución, bajo el epígrafe (Del Trabajo y De la Previsión Social).

En relación al dictamen del artículo 123 de la Constitución de 1917, el jurista Trueba Urbina nos señala lo siguiente : es un dictamen que "... rompió con los moldes de las Constituciones políticas del pasado y que creó un estatuto protector de todos los trabajadores y a la vez reivindicador de los derechos del proletariado...".

Con orgullo podemos decir, que nuestro artículo 123 constitucional y en sí nuestra Constitución Mexicana del 5 de febrero de 1917, la cual entro en vigor el 1º de mayo del mismo año, fue la primera Carta Magna que consagró no sólo garantías individuales sino también y para asombro de todo el mundo, garantías sociales ; protegiéndose de esta forma a la clase débil de nuestro país, que con añoranza deseaba

una verdadera protección y reivindicación de sus derechos que durante mucho tiempo habían pasado desapercibidos, es así que con gran orgullo podemos decir, que nuestra Constitución y en particular el preciado artículo 123 es una norma universal, toda vez que su texto se encuentra como un hermoso principio en el Tratado de Versalles del 28 de junio de 1919 y así también fué fuente de inspiración de otras Constituciones vigentes, en este sentido estamos de acuerdo con lo que sostiene Trueba Urbina en relación al art. 123 de nuestra Carta Magna: es "... la primera ley fundamental del mundo que creó un régimen de garantías individuales y de garantías sociales con autonomía unas de otras, por lo que se convirtió de hecho y de derecho en el heraldo de las Constituciones contemporáneas...".

Y añade el citado autor: "Después de la proyección de nuestro artículo 123 en el Tratado de Versalles de 1919, le siguieron en importancia a nuestra Carta: la Declaración Rusa de 16 de enero de 1918, que consigna los derechos del pueblo trabajador y explotado, que pasa a formar parte de la Constitución de julio del mismo año, con la promesa solemne de luchar por las reivindicaciones del programa de los soviets; y la Constitución alemana de Weimar de 31 de julio de 1919...".

Ahora bien, una vez estudiado el origen del artículo 123 constitucional y en relación a que nuestro tema de estudio son los antecedentes históricos del despido, a continuación transcribiremos únicamente la fracción XXII del artículo 123 constitucional del 5 de febrero de 1917 que es el que consagra la figura jurídica en cuestión, y que a la letra originalmente decía:

TITULO SEXTO

Del Trabajo y de la Previsión Social

"Artículo 123.- El Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados deberán expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región, sin contravenir a las bases siguientes, las cuales regirán el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos, y de una manera general todo contrato de trabajo :

XXII. El patrono que despida a un obrero sin causa justificada, o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. Igualmente tendrá esta obligación cuando el obrero se retire del servicio por falta de prohibida de parte del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padre, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él".

Como podemos observar en esta transcripción, es hasta entonces cuando se habla por primera vez del despido injustificado, pero de una manera muy breve, toda vez que el

legislador no se ocupó por dar un concepto genérico del despido a pesar de ser útil en los juicios laborales.

Cabe señalar que durante los años de 1917 a 1928, todos los Estados de la República Mexicana expidieron sus respectivas leyes locales sobre el trabajo, cumpliendo así lo ordenado por el artículo 123 constitucional, pero estas leyes posteriormente en el año de 1928 fueron compiladas por la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, bajo el rubro de *Legislación del Trabajo de los Estados Unidos Mexicanos*.

De lo anterior podemos advertir, que durante este lapso de tiempo, las Legislaturas de los Estados tampoco se ocuparon por dar un concepto jurídico de algún tipo de despido, ni señalaron las causas por las cuales era válida su procedencia, lo que obviamente traía como consecuencia que las autoridades del trabajo resolvieran los conflictos con suma dificultad, precisamente por falta de elementos procesales.

Cabe señalar que a pesar de que dichas leyes fueron compiladas, surgió un grave problema y éste fue que cada Ley daba a los trabajadores tratamientos diferentes, por lo que hacía nugatorio la igualdad de sus derechos y beneficios que consagraba nuestra Carta Magna, ello trajo como consecuencia que se reformará la Constitución en el año de 1929 para establecer la Federalización de la Legislación de Trabajo, a través de la reforma que se hizo a la fracción X del artículo 73 Constitucional y su preámbulo, por virtud del cual se faculta al Congreso de la Unión para expedir las Leyes del Trabajo Reglamentarias del artículo 123 de la Carta Magna.

Con dicha reforma el Congreso de la Unión expidió y promulgó la Ley Federal del Trabajo de 1931, que constituye la unificación de todas las leyes laborales de los Estados de la República, la cual estuvo vigente hasta el 30 de abril de 1970, legislación de la cual haremos referencia con mayor detalle en el inciso siguiente, al estudiar los antecedentes históricos del Aviso (fracción XV del artículo 47 de la LFT) .

En relación a lo anterior, debemos señalar que a pesar de la reforma que se hizo en 1929 no se da ningún concepto jurídico de algún tipo de despido, y sólo la Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, estableció algunas tesis sobre la carga de la prueba del despido.

Posteriormente se creó el primer Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, el cual fue promulgado el 27 de noviembre de 1938 por el presidente Lázaro Cárdenas y publicado en el Diario Oficial el 5 de diciembre del mismo año, fue expedido para proteger los derechos de los trabajadores al Servicio del Estado.

Pocos años después, en 1941 fue expedido otro Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, el cual sigue los mismos principios del estatuto anterior excepto en lo relativo a empleados de confianza cuya nómina fue aumentada.

Cabe señalar que por una lucha política que hicieron los burócratas, dicho Estatuto fue elevado a rango constitucional, al reformarse el artículo 123 constitucional el 21 de octubre de 1960 y publicado en el Diario Oficial el 5 de diciembre del mismo año,

por lo cual dicho precepto quedó integrado desde entonces hasta la fecha por dos apartados : el apartado A) para los trabajadores en general, y el apartado B) para los servidores del Estado.

De esta reforma, podemos señalar que la fracción XXII que integra ahora el apartado A) quedó idéntica a la de 1917, en la cual el legislador tampoco se ocupó de dar un concepto jurídico de algún tipo de despido, ya que sólo se siguió refiriendo al despido injustificado, pero sin hacerle un estudio minucioso.

Posteriormente en ese mismo año, la Comisión nombrada por el Presidente Adolfo López Mateos e integrada por : el Lic. Salomón González Blanco, Secretario del Trabajo y Previsión Social ; la Lic. Ma.Cristina Salmorán de Tamayo, Presidenta de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal ; el Lic. Ramiro Lozano, Presidente de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal y el jurista Mario De la Cueva, presentaron un anteproyecto de la Nueva Ley Federal del Trabajo de 1970, en el que exigía fueran reformadas previamente las fracciones II, III, VI, IX, XXI, XXII y XXXI del apartado A) del artículo 123 constitucional.⁷²

Estas fracciones fueron reformadas por Decreto el 20 de noviembre de 1962, el cual fue publicado en el Diario Oficial de la Federación el 21 de noviembre de 1962.

⁷² Este antecedente es un extracto que realizamos de los antecedentes del artículo 123 constitucional, que el jurista Mario De la Cueva, hace mención en su obra intitulada : El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, t-I, Op.cit., pp. 55 y ss.

Debemos señalar que con dicha reforma a la fracción XXII del apartado A) del artículo 123 se le adicionó una leyenda intermedia que dice : "... La ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización...", quedando dicha fracción hasta la fecha de la siguiente forma :

"Artículo 123.- El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán :

A. Entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo :

XXII. El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él".

Como podemos observar, el legislador tampoco se ocupó de dar un concepto jurídico de algún tipo de despido, y sólo se siguió refiriendo al despido injustificado pero sin profundizarlo. Y en relación a la leyenda que se adicionó, es importante recordar que termina con un principio de estabilidad absoluta para dar cabida a un principio de estabilidad relativa, pues cambia la forma de prosperar la acción reinstalatoria que tiene el trabajador de una manera diferente a la de 1917, y de la cual ya le hicimos a nuestro modo de ver, los comentarios pertinentes. (Supra, pp. 30 y ss.)

En relación a lo anterior el jurista Trueba Urbina nos dice lo siguiente: "La estabilidad obrera era absoluta, conforme al texto primitivo que consignaba la acción de cumplimiento de contrato o reinstalación en los casos de despido injustificado; la reforma la hace relativa al encomendarle a la ley secundaria que determine los casos en que se exima al patrono de la obligación de reinstalar al obrero separado injustificadamente".⁷³

Estas reformas fueron reglamentadas de acuerdo al Decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 31 de diciembre de 1962.

Es importante señalar que por razones de la presente investigación, no entraremos al estudio de fondo de todas las reformas que ha sufrido el artículo 123 a partir de 1972 hasta 1993, toda vez que dentro de dichas reformas la fracción XXII que es el antecedente histórico-legislativo de la figura jurídica del despido, objeto de estudio de la presente investigación, no ha sufrido modificación alguna.

⁷³ TRUEBA URBINA, Alberto. El Nuevo Artículo 123, Op.cit., p.184.

2.4. ANTECEDENTES HISTÓRICOS DEL AVISO : FRACCIÓN XV DEL ARTÍCULO 47 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

A continuación vamos a conocer los antecedentes históricos de la figura jurídica del AVISO, que es uno de los objetos de estudio de la presente investigación, y cuyo fundamento lo encontramos en la **FRACCIÓN XV DEL ARTÍCULO 47 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO**, por lo que estudiaremos la etiología de dicho precepto.

2.4.1. LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.

Para estudiar el origen de esta Ley, es necesario volver a referirnos y retomar una parte de lo que ya señalamos con antelación y es que durante los años de 1917 a 1928, todos los Estados de la República Mexicana expidieron sus respectivas leyes locales en materia de trabajo, cumpliendo así lo ordenado por el originario artículo 123 constitucional, en relación a ello el jurista Mario De la Cueva nos dice que el Estado de Veracruz expidió su Ley de Trabajo, que no solamente es la primera de la República, sino que, salvo disposiciones dispersas de algunas naciones del sur, es también la primera de nuestro Continente, y que fue un modelo para las leyes de las restantes entidades federativas y sirvió como un precedente en la elaboración de la Ley Federal del Trabajo de 1931.

Posteriormente dichas leyes expedidas por cada uno de los Estados de la República, fueron compiladas por la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, en el año de 1928, con el Título de Legislación del Trabajo de los Estados Unidos Mexicanos.

A pesar de que dichas leyes fueron compiladas, surgió un grave problema y este fue que cada Ley daba a los trabajadores tratamientos diferentes, esto hacia nugatorio la igualdad de sus derechos y beneficios que consagraba nuestra Carta Magna, ello trajo como consecuencia que se reformara la Constitución en el año de 1929 para establecer la Federalización de la Legislación de Trabajo, a través de la reforma que se hizo a la fracción X del artículo 73 constitucional y su preámbulo, por virtud del cual se faculta al Congreso de la Unión para expedir las leyes de trabajo reglamentarias del artículo 123 de la Constitución, es así como se dió pauta a la elaboración de la Ley Federal del Trabajo de 1931.

Cabe señalar que antes de su expedición y promulgación fue precedida de algunos proyectos, de los cuales nos referiremos a continuación, debiendo aclarar que estos proyectos y en sí dichos antecedentes de la Ley Federal del Trabajo son retomados de la obra intitulada : "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo", t.-I., del jurista Mario De la Cueva⁷⁴ , y que a continuación se mencionan, en la breve reseña que elaboramos :

Al morir el Presidente electo de nuestro país, se tuvo que designar presidente interino al Lic. Emilio Portes Gil el día 1º de diciembre de 1928, pero antes de esta fecha, el gobierno tenía planteado la reforma de los artículos 73 fracción X y 123 de la Constitución, lo cual era necesario para federalizar la expedición de la Ley Federal del Trabajo, antes de esto, la Secretaría de Gobernación convocó a una Asamblea obrero-

⁷⁴ DE LA CUEVA, Mario. Op.cit., pp. 53 y ss.

patronal, la cual se reunió en la Ciudad de México el día 15 de noviembre de 1928 y le presentó para su estudio un proyecto del Código Federal del Trabajo.

El 6 de septiembre de 1929 se publicó la reforma constitucional, posteriormente el Presidente Emilio Portes Gil, envió al Poder Legislativo un proyecto de Código Federal del Trabajo, elaborado por los juristas Enrique Delhumeau, Praxedeis Balboa y Alfredo Iñárritu, pero esta se encontró con una fuerte oposición de las Cámaras y del sector obrero, debido a que establecía el principio de la sindicalización única ya en el municipio si se trataba de sindicatos gremiales, ya en la empresa para los de este 2º 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.

Después de 2 años, la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, redactó un nuevo proyecto, en el cual intervino principalmente el Lic. Eduardo Suárez, y aquí ya no se le dió el nombre de Código, sino de Ley, este proyecto fue discutido en Consejo de Ministros y remitido al Congreso de la Unión, donde fue debatido y con previas modificaciones, dicha Ley fue aprobada y promulgada por el Presidente de la República Don Pascual Ortiz Rubio el 18 de agosto de 1931, publicada en el Diario Oficial el 28 de agosto del mismo año, entrando en vigor el día de su publicación.

Cabe resaltar que la Ley Federal del Trabajo de 1931, constituye la unificación de todas las leyes laborales de los Estados de la República, la cual estuvo vigente hasta el 30 de abril de 1970, y la cual al igual que la Constitución de 1917, consagra uno de los principios primordiales del Derecho del Trabajo : El Principio de la Estabilidad en el Trabajo, que es el derecho que tiene el trabajador de permanecer y conservar su trabajo e implícitamente constituye un derecho que le da seguridad jurídica respecto a su relación laboral, siempre y cuando no exista una causa justificada o bien alguna circunstancia ajena a la voluntad de ambas partes, para que la relación o contrato de trabajo llegue a disolverse.

Por lo que respecta al antecedente del precepto en cuestión (art. 47, frac.XV de la LFT), estaba consagrado originalmente en la fracción XVI, del artículo 121 de la Ley en comento y que a la letra decía :

"Artículo 121.- El patrón podrá rescindir el contrato de trabajo.

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".

Como podemos observar en dicho precepto, a pesar a que hace mención a la figura jurídica de la rescisión (despido), no hace referencia de la figura jurídica del aviso escrito que tiene que dar el patrón al trabajador de la fecha y causa o causas de la

rescisión de su contrato o relación de trabajo, ni tampoco la consecuencia que surge por no dar dicho aviso.

2.4.2. LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.

Posteriormente en el año de 1960, el Presidente López Mateos designó una Comisión para que prepararan un anteproyecto de la nueva Ley del Trabajo, para que estudiara las reformas que debían hacerse a la Legislación del Trabajo de 1931, dicha Comisión estuvo integrada por el Lic. Salomón González Blanco, Secretario del Trabajo y Precisión Social; la Lic. Ma. Cristina Salmorán de Tamayo, Presidenta de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal; el Lic. Ramiro Lozano, Presidente de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal y el jurista Mario De la Cueva, pero antes de discutir y aprobar dicho proyecto, era necesario reformar previamente las fracciones II, III, VI, IX, XXI, XXII, y XXXI del apartado A) del artículo 123 constitucional, reforma de la cual ya nos referimos con antelación.

Es así como en el mes de diciembre de 1961, se envió al Poder Revisor de la Constitución la iniciativa presidencial de dicha reforma, la que quedó aprobada en el mes de noviembre de 1962, y publicada el 21 de noviembre del mismo año.

Años después, en particular en el año de 1967, el Presidente de la República el Lic. Gustavo Díaz Ordaz, designó una segunda Comisión, integrada por las mismas

personas que integraron la 1ª Comisión de 1960, pero ahora se les unía el Lic. Adolfo López Aparicio, quienes realizaron un segundo proyecto de la nueva Ley Federal del Trabajo, y en el año de 1968 cuando ya estaba concluido dicho anteproyecto, el Poder Ejecutivo envió una copia del mismo a los sectores interesados para que dieran sus opiniones sobre dicho anteproyecto.

Después del 1º de mayo de 1968, el Presidente de la República invitó a las clases sociales para que nombraran sus respectivos representantes, para que por medio de su conducto, manifestaran sus opiniones sobre este anteproyecto.

Y en el mes de diciembre del mismo año, cuando los sectores interesados emitieron sus opiniones, el Ejecutivo Federal convocó nuevamente a una discusión, para que los representantes de las clases sociales (trabajadores y empresarios) emitieran sus opiniones sobre el proyecto final de la Ley Federal del Trabajo, es así como el Poder Ejecutivo presentó a la Cámara de Diputados la iniciativa de la Nueva Ley Federal del Trabajo de 1970. sin embargo el Congreso de la Unión invitó a la Comisión redactora para que hiciera alguna objeción a dicha iniciativa, pero la Comisión ya no objeto nada ni realizó ningún cambio.

Es así como la Nueva Ley Federal del Trabajo fue aprobada y publicada en el Diario Oficial el 1º de abril de 1970, entrando en vigor el 1º de mayo del mismo año.

Cabe señalar que la Legislación de 1970, sigue vigente actualmente y superó la Ley Federal del Trabajo de 1931, ya que establece prestaciones superiores en favor del trabajador, además los derechos sociales que reglamenta, son para proteger la prestación de servicios de los trabajadores, por ejemplo : se da mayor garantía a la libertad sindical, de donde se han organizado sindicatos fuertes, se ha garantizado el ejercicio de derecho de huelga y se han hecho Contratos Colectivos de Trabajo cuyas cláusulas tienen beneficios y prestaciones superiores a las que se hallaban en la Ley Federal del Trabajo de 1931.

Por otro lado, esta Ley de 1970 se refirió a la determinación de las jornadas máximas y del llamado servicio extraordinario, pero en cuanto a este respecto, sólo se precisaron principios y conceptos ya establecidos en la Legislación Laboral de 1931.

En nuestra Legislación se maneja mucho el concepto de Justicia Social que al igual que el artículo 123 constitucional, tienen un sentido proteccionista y reivindicador de derechos en favor de los trabajadores, pero sin embargo, también se habla de la paridad procesal, es decir, principio de la igualdad de las partes durante el proceso y en este sentido el jurista Trueba Urbina señala lo siguiente : "Cuando la Justicia Social no trata de reivindicar al trabajador o a la clase obrera frente al patrón o a los propietarios, no es justicia social : es tan sólo disfrazar de socialista el jus suum quique tribuere de los romanos..."⁷⁵

⁷⁵ TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo, Op.cit., p. 195.

Una vez señalada la parte histórica del origen de la Ley Federal del Trabajo, continuaremos con su estudio histórico, pero ahora en particular de la fracción XV del artículo 47 de la citada Ley, toda vez que consagra una de las figuras jurídicas de estudio primordial de la presente investigación, a saber : El AVISO de la fecha y causa o causas de rescisión de la relación o contrato de trabajo.

La **FRACCIÓN XV DEL ARTÍCULO 47 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970**, antes de la reforma de 1980, establecía lo siguiente :

"Artículo 47.- Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón :

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".

Como podemos observar, en dicho precepto se agregó en el último párrafo la figura jurídica del aviso, superando así la Ley de 1931, sin embargo, y a pesar de que se establece acertadamente al patrón la obligación (y no sólo un simple consejo) de dar aviso por escrito de los motivos del despido al trabajador, es decir, manifestando fecha y causa o causas de la rescisión de su relación o contrato de trabajo, también es cierto que a pesar

de ser una obligación, no establece ninguna sanción a que se hace acreedor el patrón si éste no acataba y llevaba a cabo dicha disposición.

Y por lo tanto, ello nos hace pensar que por lo regular, el patrón no daba dicho aviso al trabajador, dejando de esta forma al trabajador en un estado de indefensión y sobre todo de inseguridad jurídica respecto a la conservación de su empleo, cuando era despedido injustamente por el patrón.

2.4.3. REFORMA DE 1980 A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

La REFORMA PUBLICADA EN EL DIARIO OFICIAL EL 4 DE ENERO DE 1980, tuvo como finalidad el de transformar el sistema procesal laboral, ya que como señala el maestro José Dávalos, antes de dicha reforma "... el procedimiento se hallaba infestado de defensas e incidentes que lo convertían en un mecanismo lento y costoso en perjuicio de los trabajadores. Mientras más se prolongaba el procedimiento resultaba más benéfico para el patrón y más perjudicial para el trabajador, ya que lo prolongado del procedimiento hacía que el trabajador se desistiera de continuar el juicio a fin de dedicarse a alguna otra actividad que le permitiera subsistir".⁷⁶

Y añade diciendo el autor en cita : "El legislador se dio cuenta de que no era

⁷⁶ DÁVALOS MORALES, José. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo, 2ª ed., Porrúa, México, 1991, p.98.

suficiente otorgar a los trabajadores una serie de derechos sustantivos, tanto individuales como colectivos, sino que además era necesario que se estableciera una infraestructura procesal que hiciera verdaderamente factible la defensa en juicio de dichas prerrogativas".⁷⁷

Es por ello que para dar fin a esta desigualdad y arbitrariedad, hubo la necesidad de reestructurar el procedimiento laboral mediante la reforma de 1980, la cual se inició el 18 de diciembre de 1979 y culminó con su publicación en el Diario Oficial el 4 de enero de 1980, entrando en vigor el 1° de mayo del mismo año.

Entre las normas procesales laborales que destacan en dicha reforma son: la preeminencia de la conciliación como medio para la solución de los conflictos, la concentración del procedimiento, las modificaciones al procedimiento de huelga y la participación de las autoridades para la procuración de la justicia, pero las normas que otorgaron mayor beneficio a los trabajadores son: la creación de la suplencia de la deficiencia de la demanda del trabajador y la imposición al patrón de la carga de la prueba, pero sobre todo la que otorgó mayor justicia a los trabajadores y que es el punto central de la presente investigación, es la reforma que adicionó a la parte última del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, la forma, los efectos y consecuencias jurídicas del aviso del despido del trabajador.

⁷⁷ Idem.

Siguiendo este orden de ideas con dicha reforma se adicionaron dos párrafos a la parte final de la fracción XV del artículo 47 de la Ley en comento, y que desde entonces hasta la fecha consagra lo siguiente :

"Artículo 47.- Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón :

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 el 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".

Como podemos observar los dos últimos párrafos de la parte in fine de dicho precepto constituyen la justa adición que se efectuó con la reforma de 1980 y que como dice acertadamente el jurista Trueba Urbina : ... la adición es de notoria trascendencia, pues los trabajadores dejan de ser víctimas de inseguridad jurídica en cuanto al despido, de manera que la falta de aviso al trabajador o a la Junta, por sí sola bastará para

considerar que el despido fue injustificado, como lo dispone la nueva Ley Procesal del Trabajo. Una protección social más para los trabajadores".⁷⁸

Debemos señalar que por circunstancias sistemáticas de la presente investigación, en el presente capítulo hicimos referencia única y exclusivamente a los antecedentes histórico-legislativos de la fracción XXII del apartado A) del artículo 123 constitucional y de la fracción XV del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, que constituyen respectivamente el sustento y fundamento legal de la figura jurídica del despido y del aviso de la fecha y la causa o causas del despido al trabajador, por lo que manifestamos que en los capítulos que preceden entraremos al estudio de fondo de dichas figuras jurídicas que constituyen la columna vertebral de la presente investigación.

Es importante señalar que la Ley Federal del Trabajo de 1970 ha sufrido reformas, en varios de sus preceptos a lo largo de su existencia, pero no vamos hacer referencia a todas ellas, toda vez que como ya lo hemos dicho, el objeto de estudio de la presente investigación es la fracción XV del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo y la fracción XXII del artículo 123 de la Constitución Mexicana de 1917.

⁷⁸ TRUEBA URBINA, Alberto y Jorge Trueba Barrera. Op.cit., p.48.

TERCER CAPÍTULO

EL DESPIDO

En México como en casi todos los países del mundo, el problema del despido es latente, en un principio el empresario o patrón disponía a su arbitrio tanto de las formas y condiciones de contratación, como del despido de los trabajadores a su servicio, sin límite alguno que lo controlara ; esta libertad de que gozaba el dueño de la empresa era apenas vigilada por el Estado, sin embargo con el paso del tiempo y la lucha constante de los trabajadores por conservar sus derechos y sobre todo su empleo, originó que el Estado interviniera creando normas que lograran como puntos inmediatos a resolver : la prohibición total de ciertos despidos injustificados, protegiendo y respetando de esta forma los derechos de los trabajadores. Es así como a la postre se crea un verdadero status de derecho que recoge las experiencias anteriores y pone de manifiesto, mediante métodos de seguridad efectivos, que los casos de despido deben estar encuadrados o tipificados, ya sea enunciativa o limitativamente, en las leyes creadas al efecto, de tal manera que el despido pueda llevarse a cabo sin violencia, sin abuso del derecho, sin menosprecio del trabajador y al mismo tiempo cumpliendo y respetando las prestaciones a que tiene derecho todo trabajador despedido injustificadamente.

3.1. REGULACIÓN LEGAL DEL DESPIDO.

La figura jurídica del Despido como una de las especies de la rescisión de la relación o contrato de trabajo tiene su fundamento o sustento legal en nuestro país.

principalmente en el ARTÍCULO 123, APARTADO "A", EN LAS FRACCIÓNES XX, XXI Y XXII DE LA CONSTITUCIÓN MEXICANA y que a la letra dicen :

"Artículo 123.- Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil ; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la Ley.

El Congreso de la Unión sin contravenir a las bases siguientes deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán :

A. Entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo :

XX. Las diferencias o los conflictos entre el capital y trabajo se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos, y uno del Gobierno :

XXI. Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Esta disposición no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en la fracción siguiente. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo :

XXII. El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La Ley determinará

los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él " :

Asimismo el despido está regulado en el ARTÍCULO 47 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO que se encuentra ubicado en el Título Segundo, Capítulo IV de dicho ordenamiento. Este Título Segundo se denomina : "RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO" y su Capítulo IV se encuentra bajo el rubro de : "RESCISIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO".

Así el Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo establece : "Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón . . .".

Como podemos observar el precepto en cita utiliza el término rescisión, pero en realidad hace alusión al término despido, situación que ha quedado explicada en el capítulo anterior de la presente investigación. (Supra, pp. 47 y ss.)

En relación con la regulación legal del despido, el jurista Ruíz Berzunza nos señala : “Existen diversos sistemas legales en el mundo para establecer cuál es la justa causa que puede originar el despido, distinguiéndose tres sistemas principalmente :

- a) Enumeración de las justas causas (por ejemplo el sistema en Brasil).
- b) Existencia de una norma de carácter general, que debe ser interpretada por el juzgador, como ocurre en la legislación italiana.
- c) Existencia de una norma general y, además, en determinados ordenamientos se incluyen las justas causas (por ejemplo en la legislación argentina).

El Derecho Mexicano adopta el primer sistema con algunas reservas, debido a que acepta la analogía en las causas”.⁷⁹

3.2. CONCEPTO DE LA FIGURA JURÍDICA DEL DESPIDO.

Debemos recordar que al estudiar la figura jurídica de la RESCISIÓN DE LA RELACIÓN O CONTRATO DE TRABAJO en páginas anteriores, llegamos a considerarlo como un género, mientras que al DESPIDO y al retiro como especies de dicho género. (Supra, pp. 47-51). Una vez señalado lo anterior, a continuación estudiaremos en que consiste la figura jurídica del despido, como una de las especies de la Rescisión de la Relación o Contrato de Trabajo.

Desde el punto de vista gramatical el despido es “Expulsión, y este a su vez significa expeler, despedir, echar fuera”.⁸⁰

⁷⁹ RUIZ BERZUNZA, Carlos A. Circunstancias Excluyentes de Responsabilidad de los Trabajadores en el Despido, Trillas, México, 1985, p.122.

⁸⁰ DICCIONARIO PEQUEÑO LAROUSSE ILUSTRADO, FRANCIA, 1975, pp. 349 y 452.

Desde el punto de vista doctrinal el jurista Mario De la Cueva nos dice : "El despido es el acto por virtud del cual hace saber el patrono al trabajador que rescinde o da por terminada la relación de trabajo, por lo que, en consecuencia, queda separado del trabajo. . .".⁸¹

Por su parte Néstor De Buen nos dice lo siguiente : "El despido es un acto unilateral a virtud del cual el patrón da por terminada la relación laboral invocando una causa grave de incumplimiento imputable al trabajador".⁸²

Asimismo el jurista Miguel Borrell nos señala : "El DESPIDO es el acto unilateral del patrón mediante el que le comunica al trabajador que le extingue o da por concluida la relación o contrato individual de trabajo existente entre ellos, por lo que no podrá continuar prestando sus servicios a la empresa. El despido puede tener o no, una causa legal o justa".⁸³

Como podemos advertir de las definiciones anteriores el **DESPIDO** es :

- a) Un acto unilateral de voluntad del patrón :
- b) Acto en que comunica al trabajador que da por terminada la relación o contrato de trabajo, y
- c) Por una causa imputable al trabajador.

⁸¹ DE LA CUEVA, Mario. Op.cit., p. 251.

⁸² DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo, T-II, 9ª ed., Porrúa, México, 1992, p.86.

⁸³ BORRELL NAVARRO, Miguel. Op.cit., p. 304.

- En base a ello podemos señalar que desde nuestro punto de vista, el despido es una especie de rescisión de la relación o contrato de trabajo, por virtud del cual el patrón a través de un acto unilateral de su voluntad pone en conocimiento al trabajador que su relación o contrato de trabajo ha concluído con fundamento en una causa legal atribuida al propio trabajador.

Es importante señalar, que para que el despido surta todos sus efectos legales, es imprescindible que la Junta de Conciliación y Arbitraje a través del laudo que corresponda, determine que dicho despido fue debidamente fundado en alguna o algunas de las causas de rescisión señaladas por nuestra Legislación Laboral (art. 47 LFT).

Una vez establecido en que consiste el DESPIDO a continuación estudiaremos las características del mismo.

3.2.1. CARACTERÍSTICAS DEL DESPIDO.

En relación a las características del despido, estamos de acuerdo con el jurista Carlos Ruiz Berzunza⁸⁴ en el sentido de que el despido es :

- a) Un acto unilateral ;
- b) Un acto potestativo ;
- c) Un acto formal ;
- d) Es un acto que se basa en una causa grave ; y

⁸⁴ RUIZ BERZUNZA, Carlos A. Op.cit., p. 123.

- e) Dicho acto se presenta por un incumplimiento de obligaciones (acciones u omisiones).

Ahora bien, a continuación analizaremos cada una de estas características :

- a) **EL DESPIDO ES UN ACTO UNILATERAL** : es decir, es un acto que depende de la voluntad de una de las partes, y que en la relación o contrato laboral, le corresponde al patrón.
- b) **ES UN ACTO POTESTATIVO** : porque el titular de este derecho (patrón), tiene la facultad de ejercitarlo o no.
- c) **ES UN ACTO FORMAL** : porque el patrón tiene la obligación de dar aviso por escrito al trabajador de la fecha y causa o causas que motivan el despido.
- d) **ES UN ACTO QUE SE BASA EN UNA CAUSA GRAVE** : es decir, para que el despido proceda, es necesario que se fundamente en una o varias de las causales que señala nuestro **ART. 47 DE LA LFT**, las cuales analizaremos con mayor detalle en las páginas siguientes, además cabe señalar que dichas causas deben ser de naturaleza grave, es decir, conductas que afecten considerablemente la continuación y desarrollo normal de la relación o contrato de trabajo.
- e) **DICHO ACTO SE PRESENTA POR UN INCUMPLIMIENTO DE OBLIGACIONES (ACCIONES U OMISIONES)** : es decir, que el trabajador por una conducta omisa de su parte no cumple con las obligaciones que establece el **ART. 134 LFT** así como también no cumple con las prohibiciones que establece el **ART. 135** de dicha Ley.

Por lo que respecta al artículo 134 de la Ley en comento establece :

"Artículo 134.- Son obligaciones de los trabajadores :

- I. Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo que les sean aplicables :*
- II. Observar las medidas preventivas e higiénicas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patrones para la seguridad y protección personal de los trabajadores :*
- III. Desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo :*
- IV. Ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos.*
- V. Dar aviso inmediato al patrón, salvo caso fortuito o fuerza mayor, de las causas justificadas que le impidan concurrir a su trabajo :*
- VI. Restituir al patrón los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que les haya dado para el trabajo, no siendo responsables por el deterioro que origine el uso de estos objetos, ni del ocasionado por caso fortuito, fuerza mayor, o por mala calidad o defectuosa construcción :*
- VII. Observar buenas costumbres durante el servicio :*
- VIII. Prestar auxilios en cualquier tiempo que se necesiten, cuando por siniestro o riesgo inminente peligran las personas o los intereses del patrón o de sus compañeros de trabajo :*

IX. Integrar los organismos que establece esta Ley :

X. Someterse a los reconocimientos médicos previstos en el reglamento interior y demás normas vigentes en la empresa o establecimiento. para comprobar que no padecen alguna incapacidad o enfermedad de trabajo, contagiosa o incurable :

XI. Poner en conocimiento del patrón las enfermedades contagiosas que padezcan, tan pronto como tengan conocimiento de las mismas :

XII. Comunicar al patrón o a su representante las deficiencias que adviertan, a fin de evitar daños o perjuicios a los intereses y vidas de sus compañeros de trabajo o de los patrones : y

XIII. Guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales y de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa o indirectamente, o de los cuales tengan conocimiento por razón del trabajo que desempeñen, así como de los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicios a la empresa”.

Por su parte el artículo 135 estipula lo siguiente :

“Artículo 135.- Queda prohibido a los trabajadores :

1. Ejecutar 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 establecimientos o lugares en que el trabajo se desempeña :

- II. *Faltar al trabajo sin causa justificada o sin permiso del patrón :*
- III. *Substraer de la empresa o establecimiento útiles de trabajo o materia prima o elaborada :*
- IV. *Presentarse al trabajo en estado de embriaguez :*
- V. *Presentarse al trabajo bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentarle la prescripción suscrita por el médico :*
- VI. *Portar armas de cualquier clase durante las horas de trabajo, salvo que la naturaleza de éste lo exija. Se exceptúan de esta disposición las punzantes y punzocortantes que formen parte de las herramientas o útiles propios del trabajo :*
- VII. *Suspender las labores sin autorización del patrón :*
- VIII. *Hacer colectas en el establecimiento o lugar de trabajo :*
- IX. *Usar los útiles y herramientas suministrados por el patrón, para objeto distinto de aquél a que están destinados ; y*
- X. *Hacer cualquier clase de propaganda en las horas de trabajo, dentro del establecimiento”.*

3.2.2. CLASIFICACIÓN DEL DESPIDO.

Desde nuestro punto de vista, consideramos que para poder clasificar la figura

jurídica del despido hay que tomar en cuenta 2 aspectos : 1º La existencia de una causa que de origen al despido y 2º La formalidad que debe acatar el despido.

En este sentido estamos de acuerdo con el jurista Muñoz Ramón⁸⁵ en relación a que el despido lo podemos clasificar en :

- a) Despido justificado o injustificado, dependiendo si haya existido o no causal de despido, y
- b) Despido válido o nulo, según se hayan reunido o no las formalidades del despido.

3.2.3. DERECHO DE DESPIDO.

En relación a este rubro debemos señalar, que estamos de acuerdo con el Dr. Miguel Borrell y los juristas Eusebio Ramos y Muñoz Ramón en el sentido de que cuando un trabajador incurre en alguna o algunas de las causales de rescisión establecidas en el art. 47 de la Legislación Laboral, el patrón tiene derecho a separarlo inmediata y justificadamente del servicio o trabajo que prestaba, ya que de lo contrario el despido no se tiene legalmente por hecho, es decir, al cometerse alguna o algunas de las causas de rescisión se genera en favor del patrón el derecho de despido.

⁸⁵ MUÑOZ RAMÓN, Roberto. Op.cit., p. 357.

En este sentido el jurista Muñoz Ramón⁸⁶ nos dice acertadamente, en que consiste el derecho de despido así como las características del mismo :

"El derecho de despido consiste en la facultad que tiene el patrón para impedir que el trabajador le siga prestando sus servicios con el fin de disolver el vínculo laboral".

Las características del derecho del despido son :

- a) Es un derecho potestativo, porque el patrón puede optar por separar o conservar a su trabajador.
- b) Es un derecho irrenunciable, porque el patrón no puede renunciar el derecho de despedir a aquellos trabajadores que en un futuro incurran en una causal de despido.
- c) Es un derecho prescriptible, por lo que el patrón debe ejercitarlo dentro de un mes, así lo establece el artículo 517 fracción I del Código Laboral que a la letra dice :

"Artículo 517.- Prescriben en un mes :

- 1. *Las acciones de los patrones para despedir a los trabajadores, para disciplinar sus faltas y para efectuar descuentos en sus salarios : . . . "*

El autor en cita añade lo siguiente : "El periodo para ejercitar el derecho de despido se inicia a partir del día siguiente en que el trabajador incurrió en el incumplimiento grave, pero los casos en que por su propia naturaleza la causal es oculta -por ejemplo la

⁸⁶ MUÑOZ RAMÓN, Roberto. Op.cit., pp. 351 y 352.

comisión de un robo-, el cómputo del término de prescripción es a partir del día siguiente en que el patrón tenga conocimiento de la misma (art.517)".⁸⁷

Así también la H. Suprema Corte de Justicia ha señalado que cuando el patrón realiza una investigación administrativa para comprobar los hechos que se le imputan al trabajador como constitutivos de causal de rescisión, el término para la prescripción del derecho de despido, debe computarse a partir de la conclusión de dicha investigación, dicho criterio es el siguiente :

PRESCRIPCIÓN, CÓMPUTO DEL TÉRMINO PARA LA, TRATÁNDOSE DE INVESTIGACIÓN ADMINISTRATIVA.- Si de conformidad con las disposiciones del contrato colectivo de trabajo se debe practicar una investigación administrativa para comprobar los hechos que se imputan a un trabajador como constitutivos de una causal de rescisión de su relación individual de trabajo, el término para la prescripción de la acción a que se refiere el artículo 517, fracción I, de la Ley Federal del Trabajo, debe computarse a partir de la conclusión de dicha investigación. **SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL QUINTO CIRCUITO.**

Amparo Directo 110/91, Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, 24 de abril de 1991.- Unanidad de votos.- Ponente : Julio César Vázquez-Mellado García.- Secretario : Isidro Pedro Alcántara Valdés.

Amparo Directo 345/90.- Teléfonos de México, S.A. de C.V.- 27 de febrero de 1991.- Unanidad de votos.- Ponente : Julio César Vázquez-Mellado García.- Secretaria : María del Carmen Gabriela Herrera Martínez.

Semanario Judicial de la Federación.- Época 8A.- T-VIII.-Noviembre.- pág. 268.

⁸⁷ Idem.

Ahora bien desde nuestro punto de vista el derecho de despido es la facultad que tiene el patrón para evitar que el trabajador continúe laborando en su empleo por haber incurrido éste en una o algunas de las causas de despido.

Siguiendo la doctrina de Muñoz Ramón, a continuación estudiaremos en que consiste la figura del Acto de Despido, ya que el derecho de despido se ejercita a través de dicho acto.

3.2.4. ACTO DE DESPIDO.

Por lo que respecta al Acto de Despido el jurista Muñoz Ramón⁸⁸ nos dice acertadamente en que consiste dicho acto así como cuáles son sus características :

“El acto de despido es la manifestación unilateral de voluntad del patrón por medio de la cual le comunica por escrito al trabajador que por determinadas causales y a partir de una fecha específica, deja de prestarle sus servicios subordinados”.

Las características del acto de despido son las siguientes :

- a) Es un acto unilateral, porque depende únicamente de la manifestación de voluntad del patrón.
- b) Es un acto formal, porque debe ser por escrito.

⁸⁸ Ibidem, pp. 353, 355 y 356.

- c) Es un acto incondicional, porque no puede sujetarse a un acontecimiento futuro e incierto, pero sí puede sujetarse a un término (no mayor a un mes : prescripción).
- d) Es un acto irrevocable unilateralmente por el patrón.
- e) Es un acto suspensivo, porque suspende la relación de trabajo.

Siguiendo este orden de ideas, debemos señalar que estamos de acuerdo con lo que nos dice el autor en cita, en el sentido de que nuestra Ley configura el acto de despido como un acto unilateral autónomo por medio del cual el patrón suspende la relación de trabajo. Si este acto es fundado o infundado es cuestión distinta. Las circunstancias de que exista o no el derecho de despido, en un caso concreto, es indiferente, porque basta la posibilidad de su existencia, para que el patrón pueda ejecutar el acto de despido y suspender la relación de trabajo.

Como podemos advertir de lo anterior, la sola posibilidad de existencia del derecho de despido origina que el patrón ejercite el acto de despido independientemente si es fundado o no y así suspender la relación de trabajo, dejando al Tribunal Laboral determinar su validez y legalidad.

Desde nuestro punto de vista el acto de despido es la realización material del derecho de despido, es decir, la exteriorización por escrito de la voluntad del patrón de comunicarle al trabajador la fecha y la causa o causas de la rescisión de su relación o contrato de trabajo y que por consiguiente el trabajador deje de prestarle sus servicios.

A efecto de no llegar a confundir el derecho de despido con el acto de despido debemos dejar establecido que :

El derecho de despido es la facultad o poder que tiene el patrón para evitar que el trabajador continúe laborando y es un derecho potestativo, irrenunciable y prescriptible, mientras que el acto de despido es la realización material del derecho de despido y es un acto unilateral, formal, incondicional, irrevocable y suspensivo.

Una vez establecido en que consiste el derecho y acto de despido, a continuación estudiaremos la Naturaleza Jurídica del Despido.

3.2.5. NATURALEZA JURÍDICA DEL DESPIDO.

En relación a la Naturaleza Jurídica del Despido, es conveniente señalar que si bien es cierto que el despido es considerado por la Ley como una forma de rescisión de la relación o contrato de trabajo, también es cierto que el despido como una especie de rescisión patronal no extingue ni termina por sí mismo con la relación o contrato de trabajo, sino que esta supeditado como lo señalan acertadamente los juristas Néstor De Buen y José Dávalos⁸⁹ de que el Tribunal Laboral determine la validez de dicho despido, por lo tanto, podemos señalar que entre el despido y su determinación hay un periodo de espera que es la suspensión de la relación o contrato de trabajo.

⁸⁹ DE BUEN LOZANO, Néstor. Op.cit., T-II, p. 86. DÁVALOS Morales, José. Derecho del Trabajo I, Op.cit., p. 146.

Ahora bien si la Junta de Conciliación y Arbitraje determina la justificación del despido, entonces la relación o contrato laboral se extingue, pero si por el contrario, lo considera injustificado, entonces la relación o contrato de trabajo no se termina siempre y cuando el trabajador haya ejercitado la acción reinstalatoria o cumplimiento de contrato, por lo que el patrón tiene la obligación de reinstalarlo y hacer efectiva las prestaciones a que tiene derecho el trabajador, pero si el trabajador ejercitó la acción de indemnización, entonces la relación o contrato laboral se dará por terminada con el pago de la indemnización y las prestaciones a que tiene derecho el trabajador; así lo sostienen acertadamente los autores en cita.

De lo anterior podemos establecer que la Naturaleza Jurídica del Despido es que no es una forma inmediata de extinguir la relación o contrato de trabajo, sino que es una especie de rescisión de la relación o contrato laboral cuya extinción está supeditada a que así lo determine la Junta de Conciliación y Arbitraje y mientras tanto suspende la relación laboral.

3.3. CLASIFICACIÓN Y ANÁLISIS DE CADA UNA DE LAS CAUSALES DE DESPIDO (ART. 47 DE LA LFT).

Antes de iniciar el estudio de cada una de las causas de despido, debemos precisar en qué consiste el término Causa para ir comprendiendo mejor la presente investigación.

Según el diccionario de la Real Academia Española, la palabra "Causa"⁹⁰ significa : "f. lo que se considera como fundamento u origen de algo".

Por su parte el jurista Muñoz Ramón⁹¹ nos dice que las Legislaciones Laborales, para determinar qué incumplimientos de obligación son causas del derecho de despido, siguen tres sistemas :

- 1º El Código Italiano, el cual define las causas en términos generales :
- 2º La anterior Ley del Contrato de Trabajo Español, quien consagra un catálogo cerrado descriptivo de las causas : y
- 3º Nuestra Ley Federal del Trabajo, el cual establece un catálogo descriptivo de las causas de despido, pero con la característica de que lo deja abierto para otras causas análogas.

En relación a las características que deben tener las causas del despido, estamos de acuerdo con las que señala el autor en cita :

- "a) Se trata de acciones u omisiones que implican un incumplimiento de una obligación constitutiva de la relación de trabajo.
- b) Conforme a lo descrito por el art. 47. fracción XV, el incumplimiento por acción u omisión debe ser grave. No todos los incumplimientos de las obligaciones generan el derecho de despido. Nos encontramos con algunos

⁹⁰ Diccionario Manual e Ilustrado de la Lengua Española. Real Academia Española, Espalsa-Calpe, 3ª ed., T-II, España, 1983, p. 455.

⁹¹ MUÑOZ RAMÓN, Roberto. Op.cit., p. 318.

incumplimientos leves que . . . sólo originan el derecho de amonestar o de suspender al trabajador, sin goce de sueldo, hasta un máximo de 8 días.

- c) El incumplimiento grave de las obligaciones para que sea constitutivo de una causal del derecho de despido requiere que el trabajador, autor de la acción u omisión, pueda comportarse, en el caso concreto, conforme a su deber".⁹²

Ahora bien, siguiendo la doctrina del jurista Muñoz Ramón⁹³ las causas de despido se pueden clasificar en :

- 1) Explícitas.
- 2) Implícitas.
- 3) Generales y
- 4) Específicas.

1) EXPLÍCITAS.

Las causas explícitas son aquellas que se encuentran expresamente señaladas en la Ley. Por ejemplo : La concurrencia de un trabajador a sus labores en estado de embriaguez, expresamente señalada en la fracción XIII del art. 47 de la LFT.

2) IMPLÍCITAS.

Las causas implícitas son aquellas que no se encuentran expresamente señaladas en la Ley, pero se configuran por la interpretación extensiva de las explícitas. Por

⁹² Ibidem, pp. 318 y 319.

⁹³ Ibidem, pp. 319 y 320.

ejemplo : La concurrencia en estado de embriaguez de un trabajador, a su centro de trabajo, fuera de sus horas de labores. La H. Suprema Corte de Justicia de la Nación la ha conformado como causal del derecho de despido, por interpretación extensiva de la prevista en la fracción XIII del art. 47 de la Ley en comento, por "ser análoga, de igual manera grave y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere".

3) GENERALES.

Las causas generales son aquellas en que pueden incurrir todos los trabajadores. Por ejemplo : La comisión de faltas de probidad u honradez durante las labores (art.47, fracción II de la LFT).

Entre estas causas encontramos las siguientes :

- a) Engaño respecto de las cualidades del trabajador.
- b) Faltas de probidad, durante las labores en contra del patrón.
- c) Malos tratos, durante las labores en contra del patrón.
- d) Faltas de probidad y malos tratos, fuera del servicio en contra del patrón.
- e) Faltas de probidad y malos tratos, en el lugar de trabajo en contra de un compañero.
- f) Ocasionar intencionalmente daños materiales.
- g) Ocasionar por negligencia daños materiales.
- h) Comprometer por negligencia la seguridad.
- i) Cometer actos inmorales.

- j) Revelar secretos.
- k) Faltar injustificadamente.
- l) Desobedecer órdenes.
- m) Negarse a adoptar las medidas de seguridad e higiene.
- n) Concurrir a las labores en estado de embriaguez.
- ñ) Concurrir a las labores drogado.
- o) Resultar condenado a pena de prisión.
- p) Causas análogas.

4) ESPECÍFICAS.

Las causas específicas son aquellas en que sólo pueden incurrir los trabajadores de determinadas especialidades. Por ejemplo : La pérdida de la confianza tratándose de los empleados de confianza (art.185 LFT). Por lo que respecta a esta clasificación de causas de despido, haremos mención de ellas más adelante.

A continuación analizaremos cada una de las causas de despido que se encuentran consagradas en el ARTÍCULO 47 de nuestra LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Dicho precepto a la letra dice :

"Artículo 47.- Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón :

FRACCIÓN 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.

Respecto a esta fracción en la doctrina encontramos opiniones contrarias, así los juristas José Dávalos, Miguel Borrell y Ramírez Fonseca⁹⁴ sostienen que para que proceda esta causal es indispensable que exista el engaño, ya que sin este elemento el patrón no podrá ejercitar con éxito dicha causal, pero nosotros no compartimos esta idea, ya que como sabemos el engaño como sinónimo de dolo, junto con el error, la lesión y la violencia son vicios del consentimiento y que por lo tanto dan lugar a la nulidad del contrato, en este sentido estamos de acuerdo con los juristas Néstor De Buen, Muñoz Ramón y Ruiz Berzunza⁹⁵ quienes defienden este pensamiento, ya que esta causal es originaria de nulidad y no de rescisión porque la voluntad del patrón esta viciada por un error en relación a las cualidades del trabajador, error al que fue inducido por una actitud dolosa de parte del trabajador o bien del sindicato, y por consiguiente no hay despido sino nulidad del contrato.

En base a lo anterior. proponemos que en reformas posteriores a la Ley Federal

⁹⁴ DÁVALOS MORALES, José. Derecho del Trabajo I, Op.cit., p. 147. BORRELL Navarro, Miguel. Op.cit., p. 307. RAMÍREZ Fonseca, Francisco. Op.cit., p. 54.

⁹⁵ DE BUEN LOZANO, Néstor. Op.cit., T-II, p. 90. MUÑOZ Ramón, Roberto. Op.cit., p.322. RUIZ Berzunza, Carlos. Op.cit., p. 126.

del Trabajo, los legisladores tomen en cuenta esta fracción para ser abrogada como causal de despido y sea ubicada como lo señala acertadamente Néstor De Buen en "... un lugar especial en el Capítulo Primero de "Disposiciones Generales" del Título Segundo : "Relaciones Individuales de Trabajo" de la Ley en comento".⁴⁶

Cabe señalar que la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación no considera esta fracción como una forma de nulidad del contrato, sino que sigue considerándola como una causal de rescisión, por lo que también sugeriríamos que este Alto Tribunal en estudios posteriores, cambiara su criterio para considerar dicha fracción como causal de nulidad de contrato y no de rescisión como hasta ahora se ha sustentado.

A continuación transcribiremos dicho criterio para corroborar lo antes expuesto :

RESCISIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL. ENGAÑO Y FALTA DE PROBIDAD, CONDUCTAS PREVISTAS POR LAS FRACCIONES I Y II DEL ARTÍCULO 47 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, DIFERENCIAS. El elemento básico de la causal prevista por la fracción I del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, consiste en el engaño (falta de verdad), inmerso en el documento o referencia falsos en el que se atribuye capacidad, aptitudes o facultades de que carece, que sin ser ajeno a la actividad desplegada en el desempeño del servicio prestado que refleja la aptitud, capacidad o facultad, a ello se constriñe ; mientras que la falta de probidad consignada en la fracción II del mismo precepto legal, está inmersa en la conducta que debe desplegarse durante el desempeño

⁴⁶ DE BUEN LOZANO, Néstor. Op.cit., T-II, p. 90.

de sus labores o en el ejercicio de las mismas, que se aparte de la integridad en el obrar y de la rectitud de ánimo en relación a las funciones encomendadas, consistentes en hacer, dejar de hacer o hacer en contra, de manera que debe haber una relación directa e inmediata entre la acción u omisión y la actividad desplegada en el trabajo encomendado.

Segundo Tribunal Colegiado del Octavo Circuito.
 Amparo directo 212/95.- María Teresa Cortez Vázquez y otra.- 25 de mayo de 1995.- Unanimidad de votos.- Ponente: Pablo Camacho Reyes.- Secretario: Alberto Caldera Macías.- Cuarta Sala.- Novena Epoca.- Tesis: VIII.2o.8 L., pág. 530.

FRACCIÓN II. Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia.

En relación a esta causal, es necesario precisar cada uno de los elementos que la integran para así comprenderla mejor; en primer lugar debemos señalar que se entiende por "probidad", y en relación a ello Miguel Borrell nos dice: "Debemos entender por probidad, de acuerdo con el criterio de la Suprema Corte de Justicia, rectitud de principios, sentimiento de responsabilidad, honestidad en el actuar, hombría de bien e integridad moral y personal".⁹⁷

Por su parte el jurista Briceño Ruíz señala: "Cuando la ley habla de falta de probidad y honradez, constitutiva de causal de rescisión (art.47, II, III, IV), implica falta

⁹⁷ BORRELL NAVARRO, Miguel. Op.cit., p.308.

de rectitud en el actuar del trabajador, en el desempeño de sus servicios y en su actitud frente al patrón".⁹⁸

En relación con los otros elementos de esta causal, el diccionario de la Real Academia Española señala lo siguiente :

"Violencia" significa : "fig. Acción violenta o contra el natural modo de proceder. (Haciendo uso excesivo de la fuerza)".

"Amago" significa : Acción de amagar : Hacer ademán de favorecer o hacer daño.

"Injuria" significa : "f. Ultraje de obra o de palabra".⁹⁹

En concordancia con lo anterior estamos de acuerdo con el jurista Néstor De Buen¹⁰⁰ en el sentido de que tanto los actos de violencia, como los amagos, las injurias y los malos tratamientos constituyen toda una gama de violación del deber de respeto que deben tener los trabajadores hacia su patrón, sus familiares, y personal directivo o administrativo, es por ello que el trabajador al incurrir en estas conductas, está realizando implícitamente faltas de rectitud y honestidad en su obrar, por lo que es sensato que su relación o contrato de trabajo sea rescindida, al ser despedido por su patrón.

Por lo que respecta a las injurias el autor en cita señala que es necesario que el

⁹⁸ BRICEÑO RUIZ, Alberto. Op.cit., p. 222.

⁹⁹ Diccionario de la Lengua Española. Op. cit., T-VI, 1985, pp. 2336 y 2337./ T-I, 1983, p. 111. /T-IV, 1984, p.1218 respectivamente.

¹⁰⁰ DE BUEN LOZANO, Néstor. Op.cit., T-II, p. 93.

patrón precise las palabras o describa la conducta del trabajador para que así se determine su gravedad, y por consiguiente despedirlo del empleo.

Como podemos observar de la causal en estudio, establece que dichas conductas negativas se realicen en contra del patrón, de sus familiares, o bien en contra de su personal directivo o administrativo, en relación a ello, nos adherimos a la opinión del maestro José Dávalos en el sentido de qué es lo que debemos entender respecto de cada uno de ellos y así nos dice: "Por personal directivo debe entenderse, . . . a los trabajadores de confianza . . . a los gerentes, directores y en general a todos los representantes del patrón".

"Al referirse la Ley al personal administrativo, se entiende que son los trabajadores de las oficinas".

"Cuando la Ley se refiere a los familiares se debe comprender todo familiar, sin importar el grado de parentesco, sólo atendiendo a la cercanía o intimidad que lo una con el patrón".¹⁰¹

Cabe destacar que la presente causal establece 2 excepciones: 1º Que el trabajador actúe en defensa propia y 2º que medie provocación; en este sentido al trabajador no se le puede hacer efectiva esta causal en su contra, pero sí a aquél que lo provoca.

En relación a la causal en estudio, debemos señalar lo que nos dice acertadamente

¹⁰¹ DÁVALOS MORALES, José. Derecho del Trabajo I. Op.cit., p.150.

el jurista Miguel Borrell : “. . . pueden los patrones simultánea o independientemente recurrir a los dos procedimientos : el laboral por la falta o faltas de probidad y honradez y, el Penal, por la comisión del delito de robo, aunque el trabajador fuere absuelto en el procedimiento penal por el delito de robo, en nada afectaría la validez y procedencia de la acción rescisoria del contrato o relación de trabajo por falta de probidad y honradez”.¹⁰²

De lo anterior podemos advertir que el patrón puede ejercitar esta causal en el procedimiento laboral, o bien, por el delito de robo en el procedimiento penal, ya sea coincidente o separadamente y la ejecución de uno y otro no afecta en nada la procedencia del otro procedimiento.

Debemos señalar que esta causal procede aún cuando el trabajador haya cometido las faltas de probidad u honradez fuera de sus labores, así lo sustenta nuestra H. Suprema Corte de Justicia de la Nación y cuyo criterio es el siguiente :

PROBIDAD, FALTAS DE DESPIDO JUSTIFICADO.- Basta con que el obrero, aun 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 sólo 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.

*Volumen 90, pág. 15. A.D. 6546/75.- Joaquín Medina Subjurki. 11 de junio de 1976.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente : Jorge Saracho Álvarez.

¹⁰² BORRELL NAVARRO, Miguel, Op.cit., p. 309.

*Volúmenes 91-96, pág. 28. A.D. 1921/76.- Carlos Herédia Cruz.- 19 de agosto de 1976.- 5 votos.- Ponente: Ramón Canedo Aldrete.

*Volúmenes 115-120, pág. 38. A.D. 2874/78.- José Santos Garza Campos.- 23 de agosto de 1978.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.

Volúmenes 133-138, pág. 52. A.D. 8085/79.- Aurco Villalba Flores.- 9 de junio de 1980.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente: Julio Sánchez Vargas.

*Volúmenes 145-150, pág. 47. A.D. 5090/80.- Carlos Herrera López y Raúl A. Gallardo Raygadas.- 5 votos.- 2 de marzo de 1981.- Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.

NOTA (1):

*En la publicación original esta tesis aparece bajo el rubro: "FALTAS DE PROBIDAD FUERA DE LA JORNADA DE TRABAJO".

NOTA (2):

Esta tesis también aparece en:

Séptima Época, Quinta Parte: Volumen 90, pág. 15 con el siguiente precedente como "sostiene la misma tesis": Amparo Directo 853/76.- Instituto Mexicano del Seguro Social.- 18 de junio de 1976.- Mayoría de 3 votos.- Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo, bajo el rubro: "FALTAS DE PROBIDAD FUERA DE LA JORNADA DE TRABAJO".

Volúmenes 151-156, pág. 90, se publica nuevamente la jurisprudencia.

Apéndice 1917-1985, Cuarta Sala, Jurisprudencia N° 219, pág. 204.

Cuarta Sala.- Semanario Judicial de la Federación.- Época 7A.- Vol. 145-150.- Quinta Parte.- Jurisprudencia.- pág. 87.

FRACCIÓN 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 desempeñe el trabajo.

Esta causal para su estudio la podemos dividir en 2 partes:

- a) Que el trabajador cometa en contra de sus compañeros, faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos.
- b) Y como consecuencia se altere la disciplina del lugar de trabajo.

Por lo que respecta al inciso a) debemos precisar qué se entiende por "compañero", y en este sentido el jurista Muñoz Ramón nos dice: "Por compañeros de

trabajo debemos entender a todos aquellos que prestan sus servicios en una misma empresa o establecimiento sin estar subordinados unos a los otros".¹⁰³

Por lo que respecta a las faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos, ya los estudiamos en la causal anterior.

Ahora bien, en relación al inciso b), para que proceda esta causal además de que el trabajador cometa dichos actos en contra de sus compañeros, es necesario que se altere la disciplina del lugar de trabajo, y en relación a ello el autor en cita nos dice: "La disciplina del lugar de trabajo es el orden y regularidad del desarrollo de las labores en una empresa o establecimiento. Para que las faltas de probidad o malos tratos constituyan causales de despido, es necesario que, al cometerse, se alteren ese orden y regularidad".¹⁰⁴

Siguiendo este orden de ideas, el jurista Miguel Borrell nos dice: "... según ejecutoria de nuestro más Alto Tribunal de Justicia, se integra esta causal cuando el trabajador comete estos hechos no sólo en el lugar donde desempeña habitualmente sus labores sino en el comedor de la empresa, de donde se deduce que también será precedente cuando ocurra en pasillos, vestíbulos, recibidores, vestidores, salones de juego o para la práctica de ejercicios u otros análogos en la empresa".¹⁰⁵

¹⁰³ MUÑOZ RAMÓN, Roberto. Op.cit., p. 329.

¹⁰⁴ Idem.

¹⁰⁵ BORRELL NAVARRO, Miguel. Op.cit., p. 311.

Respecto de esta causal cabe señalar, que si bien es cierto que para que proceda eficazmente es menester que un trabajador cometa contra otro de sus compañeros faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos y que como consecuencia de estos actos se altere la disciplina del lugar de trabajo, también es cierto que hay ocasiones en que se altera la disciplina del lugar y no porque el trabajador contribuya a ello, sino por el contrario se esta defendiendo de la agresión de otro compañero, en este sentido estamos totalmente de acuerdo con el jurista Miguel Borrell¹⁰⁶ ya que consideramos injusto que el patrón rescinda la relación o contrato de trabajo, a aquél trabajador que tan sólo se concreta a defenderse de la agresión de otro compañero, es por ello que nosotros proponemos que en reformas posteriores a la Ley Federal del Trabajo se le adicione a esta causal en su parte final la siguiente leyenda : “. . . salvo que medie provocación o que obre en defensa propia”, y así el patrón podrá rescindir su relación o contrato de trabajo únicamente al trabajador que provoca dicha situación y no así a aquél que tan solo se defiende.

FRACCIÓN IV. Cometer el trabajador, fuera del servicio, en contra del 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.

Consideramos que esta fracción es la misma de la fracción II, pero con la diferencia de que aquí el trabajador comete dichos actos fuera del servicio, entendiend

¹⁰⁶ Idem.

por "fuera del servicio" según Miguel Borrell: ". . . fuera de la jornada de trabajo y también cuando el trabajador tiene suspendida su relación de trabajo por alguna de las causas señaladas en la Ley".¹⁰⁷

En relación a esta causal nosotros proponemos que en reformas posteriores a la Ley en comento, sea derogada esta fracción y agregarla a la fracción II tan sólo con la siguiente leyenda intermedia: ". . . o fuera del servicio . . .", es decir, quedar integrada en la fracción II de la siguiente forma: "Incurrir el trabajador, durante sus labores o fuera del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, salvo que medie provocación o defensa propia".

Ahora bien en relación a la parte final de esta causal que reza: ". . . de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo", compartimos la idea del jurista Ruíz Berzunza en el sentido de que tan sólo ". . . es una reiteración de las características de las causales del despido (que sean graves y que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo. art.47, fracción XV de la LFT)".¹⁰⁸

Debemos señalar que si bien es cierto que el trabajador tiene la obligación del deber de respeto hacia su patrón, también es cierto como lo señala acertadamente el

¹⁰⁷ Idem.

¹⁰⁸ RUÍZ BERZUNZA, Carlos A. Op.cit., p. 136.

jurista Néstor De Buen¹⁰⁹ que hay ocasiones en que la violencia del lenguaje entre el patrón y trabajador constituye un trato normal de su relación, por lo que un suceso fuera del trabajo, puede ser tan sólo una manera de ser de su trato ordinario, por lo que el juzgador deberá tener cuidado al analizar los hechos, para evitar que injustamente sea despedido un trabajador.

FRACCIÓN 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.

Para estudiar esta causal vamos a dividirla en 2 partes :

- a) Intención del trabajador de ocasionar perjuicios materiales en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo, y
- b) Ocasionar dichos perjuicios durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas.

Como podemos advertir una de las características esenciales que presenta la causal en estudio es la Intención del trabajador de producir daños patrimoniales al patrón.

¹⁰⁹ DE BUEN LOZANO, Néstor. Op.cit., T-II, p. 95.

Para comprender dicha causal es necesario conocer qué debemos entender por intención, así el diccionario de la Real Academia Española¹¹⁰ señala que el término "INTENCIÓN" significa : "f. Determinación de la voluntad en orden a un fin".

Por su parte el jurista Briceño Ruiz nos dice acertadamente que "La intención se da cuando el sujeto se propone el fin logrado ; verbigracia : si pretende destruir la maquinaria y lleva a cabo los pasos necesarios para tal fin . . ." y añade diciendo : "Las fracciones V y VI precisan que el trabajador debe "ocasionar" el daño, por lo que si sólo hay deseo, que no se traduzca en lesión material, la causa no se configura".¹¹¹

Ahora bien, por lo que respecta a que el trabajador con su intención debe producir perjuicios materiales, nosotros consideramos que más que hablar de perjuicios, se debería de utilizar el término de daños, porque no es lo mismo causar perjuicios a causar daños, ya que de acuerdo a nuestra Legislación Civil el perjuicio es la privación de cualquier ganancia lícita que debiera haberse obtenido con el cumplimiento de la obligación (art.2109 CC) y daño es la pérdida o menoscabo sufrido en el patrimonio por la falta de cumplimiento de una obligación (art.2108 CC), así también lo consideran los juristas Mario De la Cueva, Néstor De Buen y Ruiz Berzunza.¹¹²

Cabe señalar que esta causal esta relacionada íntimamente con las obligaciones del

¹¹⁰ Diccionario de la Lengua Española, Op.cit., T-IV, 1984, p. 1226.

¹¹¹ BRICEÑO RUIZ, Alberto, Op. cit., pp. 226 y 227

¹¹² DE LA CUEVA, Mario, Op. cit., p. 245. DE BUEN Lozano, Néstor, Op.cit., T-II, p. 95. RUIZ Berzunza, Carlos A. Op. cit., p. 138.

trabajador, las cuales se encuentran establecidas en el art. 134 fracción VI y XII del Código Laboral y que a la letra dicen :

"Artículo 134.- Son obligaciones de los trabajadores :

VI. Restituir al patrón los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que les haya dado para el trabajo, no siendo responsables por el deterioro que origine el uso de estos objetos, ni del ocasionado por caso fortuito, fuerza mayor, o por mala calidad o defectuosa construcción.

XII. Comunicar al patrón o a su representante las deficiencias que adviertan, a fin de evitar daños o perjuicios a los intereses y vidas de sus compañeros de trabajo o de los patrones".

Siguiendo este orden de ideas, la causal en estudio señala que el trabajador cometa intencionalmente dichos daños materiales a los edificios, obras, maquinaria, etc. pero durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, pero nosotros consideramos que así como hay trabajadores que intencionalmente producen daños materiales durante su jornada de trabajo, también hay quienes producen dichos daños fuera de su servicio o jornada de trabajo, por lo tanto nosotros proponemos que en reformas posteriores a nuestra Legislación Laboral, se cambie el término perjuicio por el de daño que es más apropiado y que se agregue la siguiente leyenda intermedia : ". . . o bien fuera del servicio" . . . quedando integrada la causal en estudio de la siguiente forma : "Ocasionar el trabajador, intencionalmente, daños materiales durante el

desempeño de las labores o con motivo de ellas o bien fuera del servicio, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo.

Fundamos dicha propuesta, en el sentido de que así como nuestro más Alto Tribunal sustenta el criterio de que es procedente la causal de despido por faltas de probidad y honradez que comete el trabajador aún fuera de sus labores, así también puede establecerse directamente en la Ley que es procedente la causal de despido por daños intencionales cometidos por el trabajador aún fuera de su servicio o jornada laboral.

FRACCIÓN 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.

Como podemos advertir en esta causal como en la que antecede, el trabajador ocasiona daños materiales en bienes muebles e inmuebles que están relacionados con el empleo, pero con la diferencia para que proceda esta causal, es que dichos daños sean graves y se hayan producido única y exclusivamente por Negligencia del trabajador, es decir, sin intención, sin dolo.

Ahora bien, debemos precisar en que consiste la negligencia para poder comprender mejor la procedencia de dicha causal, según el diccionario de la Real

Academia Española, la palabra "NEGLIGENCIA"¹¹³ significa : "f. Descuido, omisión.// Falta de aplicación".

Por su parte el jurista Miguel Borrell nos dice que debe ". . . entenderse para los efectos de la Ley Federal del Trabajo por negligencia : descuido, omisión, falta de atención o aplicación, imprudencia o falta de diligencia en el desempeño del trabajo contratado".¹¹⁴

Nos adherimos a la opinión vertida por los juristas Briceño Ruíz y Muñoz Ramón¹¹⁵ en el sentido de que para que la negligencia como tal sea componente de una causal de despido, es indispensable que el daño producido pudiera haber sido previsible por el trabajador y que si éste hubiera tomado las medidas adecuadas, entonces podía haber evitado dicho daño.

Complementando lo anterior Néstor De Buen nos señala : ". . . un cierto grado de negligencia es tolerable, de acuerdo con la ley. Deja de serlo si trae consigo consecuencias intolerables".¹¹⁶

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

¹¹³ Diccionario de la Lengua Española. Op. cit., T-IV, 1984, p. 1498.

¹¹⁴ BORRELL NAVARRO, Miguel. Op.cit., p. 313.

¹¹⁵ BRICEÑO RUÍZ, Alberto. Op. cit., pp. 226 y 227. MUÑOZ Ramón, Roberto. Op.cit., p. 332.

¹¹⁶ DE BUEN LOZANO, Néstor. Op. cit., T-II, p. 96.

se encuentren en él.

Esta causal para su estudio la podemos dividir en 2 partes : a) Que el trabajador asuma una conducta imprudente o descuidada de carácter inexcusable y b) Que con dicha conducta comprometa la seguridad de las personas o del establecimiento.

Ahora bien, a continuación estudiaremos en qué consiste la "Imprudencia", el "Descuido" y el término "Inexcusable", para ir comprendiendo mejor dicha causal.

Según el diccionario de la Real Academia Española, el término "IMPRUDENCIA" significa : "f. Falta de prudencia : cautela, circunspección, precaución".

"DESCUIDO" significa : "(De descuidar.) m. Omisión, negligencia, falta de cuidado".

"INEXCUSABLE" significa : "adj. Que no se puede excusar"; a su vez "IN" significa : Prefijo negativo o privativo latino, que con ese mismo valor usamos en castellano con adjetivos, verbos y substantivos abstractos; como en Incomunicar, Inacción" y "EXCUSABLE" significa : "adj. Que admite excusa o es digno de ella".¹¹⁷

Desde el punto de vista doctrinal, Miguel Borrell nos señala : " . . . podemos considerar como imprudencia y descuido del trabajador, su ligereza, superficialidad o su falta de atención, dedicación, precaución y cautela en el desempeño de las labores a él encomendadas".¹¹⁸

¹¹⁷ Diccionario de la Lengua Española. Op. cit., T-III, 1984, p. 1196 ; T-I, 1984, p. 469 ; T-V, 1985, p. 1814 ; T-III, 1984, p. 1197 y T-III, 1984, p. 967 respectivamente.

¹¹⁸ BORRELL NAVARRO, Miguel. Op. cit., p. 314.

Por lo que respecta al término "Comprometer", la Real Academia Española nos dice "COMPROMETER" significa : "Exponer o poner en riesgo alguna persona o cosa, en una acción o caso aventurado".¹¹⁹

Por su parte el jurista Briceño Ruíz nos dice : ". . . Comprometer es exponer a una persona o cosa a un riesgo, contratiempo o peligro : colocarlo en una situación incierta, aventurada, falsa".¹²⁰

Y en relación a que se compromete la seguridad de las personas o del establecimiento el jurista Muñoz Ramón nos dice : "comprometer la seguridad consiste en la posibilidad inminente -apoyada en hechos reales- de que se produzca un acontecimiento dañoso para el establecimiento -bienes muebles o inmuebles- o para las personas -trabajadores, patrones y terceros- que se encuentran en él".¹²¹

Una vez estudiado cada una de los elementos que integran esta causal, debemos señalar que compartimos la idea de los juristas Briceño Ruíz, Néstor De Buen y Miguel Borrell¹²² en el sentido de que para que proceda con éxito esta causal, sólo basta que el trabajador por su imprudencia y descuido ponga en peligro o riesgo a las personas o establecimiento, es decir, que sólo basta que pueda llegar a suceder un daño, aún cuando no se realice o se lleve a cabo dicho daño.

¹¹⁹ Diccionario De la Lengua Española. Op. cit., T-II, 1983, p. 549

¹²⁰ BRICEÑO RUÍZ, Alberto. Op. cit., p.227.

¹²¹ MUÑOZ RAMÓN, Roberto. Op. cit., p. 333.

¹²² BRICEÑO RUÍZ, Alberto. Op. cit., p. 227. DE BUEN Lozano, Néstor. Op. cit., T-II, p. 96.
BORRELL Navarro, Miguel. Op. cit., p.314.

En relación a esta causal, nosotros proponemos que en reformas posteriores a la Ley Laboral, se le agregue a esta causal la siguiente leyenda intermedia " . . . durante o fuera de sus labores . . .", quedando redactada dicha causal de la siguiente forma : "Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, durante o fuera de sus labores, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentran en él", ya que consideramos que hay ocasiones en que el trabajador puede asumir dichas conductas no sólo dentro de sus labores, sino también fuera de ellas, así también lo considera el jurista Ramírez Fonseca.¹²³

Cabe destacar que la causal en estudio, se encuentra vinculada directamente con las obligaciones del trabajador previstas en el art. 134 fracción IV y el art.135 fracción I, que a la letra estipulan :

"Artículo 134.- Son obligaciones de los trabajadores :

IV. Ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos".

Y a su vez el "Artículo 135.- Queda prohibido a los trabajadores :

1. Ejecutar 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 establecimientos o lugares en que el trabajo se desempeña".

¹²³ RAMÍREZ FONSECA, Francisco. Op. cit., p. 88.

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

En relación a esta causal, el jurista Ramírez Fonseca señala acertadamente que ". . . la Ley al hablar de actos inmorales, se quiere referir a los contrarios a las buenas costumbres . . .".¹²⁴

Ahora bien, en cuanto a la calificación de moral o inmoral de un acto, estamos de acuerdo con los juristas Miguel Borrell, Muñoz Ramón y Ramírez Fonseca¹²⁵, en el sentido de que dicha calificación debe ser determinada por las Juntas de Conciliación y Arbitraje y la Suprema Corte de Justicia, pero hay quien opina lo contrario como el jurista Briceño Ruíz quien señala que el patrón ". . . es quien en primer término debe considerar si la conducta del prestador de servicios es inmoral . . .".¹²⁶

Pero nosotros consideramos que si bien es cierto que el patrón hace valer esta causal porque considera que la conducta del trabajador es inmoral, también es cierto que quien realmente debe determinar si es o no moral una conducta, es la Junta de Conciliación y Arbitraje, ya que como señala el jurista José Dávalos¹²⁷ el Juzgador es quien debe tomar en cuenta las características de la materia objeto de la relación o contrato laboral para poder determinar si dicha conducta es inmoral o no, puesto que la

¹²⁴ RAMÍREZ FONSECA, Francisco. Op. cit., p. 90.

¹²⁵ BORRELL NAVARRO, Miguel. Op. cit., p.315. MUÑOZ Ramón, Roberto. Op. cit., p. 334.

RAMÍREZ Fonseca, Francisco. Op. cit., p. 90.

¹²⁶ BRICEÑO RUIZ, Alberto. Op. cit., p.227

¹²⁷ DÁVALOS MORALES, José. Derecho del Trabajo I. Op. cit., p.153.

moral es un concepto subjetivo, lo que en un trabajo resulta inmoral, en otro puede no serlo.

En relación a esta causal nosotros proponemos que en reformas posteriores al Código Laboral, también se le agregue a esta causal la siguiente leyenda intermedia : ". . . durante o fuera de sus labores . . .", quedando integrada dicha causal de la siguiente forma : "Cometer el trabajador durante o fuera de sus labores, actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo", y de esta forma ser más clara la ley para la procedencia de dicha causal.

Cabe señalar que la causal en estudio está directamente relacionada con el art. 134, fracción VII de la LFT y que a la letra dice :

"Artículo 134.- Son obligaciones de los trabajadores :

VII. Observar buenas costumbres durante el servicio".

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

Para comprender mejor esta causal, es necesario precisar cada uno de los elementos que la integran, así el diccionario de la Real Academia Española señala que el término "REVELAR" significa : "tr. Descubrir o manifestar lo secreto o ignorado".¹²⁸

¹²⁸ Diccionario de la Lengua Española, Op. cit., T-V, 1985. P. 1951.

Ahora bien, el jurista Muñoz Ramón nos dice: "Los secretos de fabricación abarcan toda la gama de modos de fabricación, que no son patentables o que, siéndolo, todavía no han sido patentados; y van desde los más complejos conocimientos científicos y tecnológicos involucrados en los procedimientos y técnicas industriales hasta las más simples prácticas manuales utilizadas confidencialmente en la producción".¹²⁹

Por su parte Miguel Borrell señala que tenemos que entender por "asuntos de carácter reservado, cualquier asunto en relación con sistemas, métodos, ventas o políticas en general, que utilice la empresa, así como los planes y técnicas de fabricación que no son del conocimiento del público en general".¹³⁰

Nosotros consideramos al igual que los juristas Mario De la Cueva y Muñoz Ramón¹³¹ que para que proceda esta causal basta la sola posibilidad de que la revelación de dichos secretos pueda causar perjuicios a la empresa y no hasta que se realicen dichos perjuicios; y como sabemos los perjuicios son las ganancias lícitas que se dejan de percibir.

Por lo que respecta contra quien se hace valer esta causal, en la doctrina hay opiniones contrarias, así para Néstor De Buen¹³² esta causal sólo deberá hacerse valer en contra de los trabajadores de confianza, pero nosotros no compartimos esta idea

¹²⁹ MUÑOZ RAMÓN, Roberto. Op. cit., p. 335.

¹³⁰ BORRELL NAVARRO, Miguel. Op. cit., p. 316.

¹³¹ DE LA CUEVA, Mario. Op. cit., p. 246. MUÑOZ Ramón, Roberto. Op. cit., p. 336.

¹³² DE BUEN LOZANO, Néstor. Op. cit., T-II, p. 96.

ya que si bien es cierto que los trabajadores de confianza por la naturaleza de sus funciones están en contacto directo con dichos documentos y secretos, también es cierto que hay ocasiones en que hay trabajadores que no tienen la característica de ser de confianza pero tienen acceso a dichos secretos, por lo tanto consideramos al igual que el maestro Euquerio Guerrero¹³³ que la causal en estudio puede hacerse valer tanto en los trabajadores de confianza, como a aquellos trabajadores que no los son, siempre y cuando tengan acceso a dichos secretos.

Debemos precisar que la causal en estudio, tiene relación estrecha con el art. 134, fracción XIII de la LFT, y que reza así :

"Artículo 134.- Son obligaciones de los trabajadores :

XIII. Guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales y de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa o indirectamente, o de las cuales tengan conocimiento por razón del trabajo que desempeñen, así como de los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicios a la empresa".

Cabe señalar que el patrón puede hacer valer esta causal en materia penal, ya que la revelación de secretos en nuestra Legislación Penal constituye un delito conforme a los artículos 210 y 211 del Código Penal para el Distrito Federal, y que a la letra estipulan :

¹³³ GUERRERO, Euquerio. Op. cit., p.282.

"Artículo 210.- Se impondrán de treinta a doscientas jornadas de trabajo en favor de la comunidad, al que sin justa causa, con perjuicio de alguien y sin consentimiento del que pueda resultar perjudicado, revele algún secreto o comunicación reservada que conoce o ha recibido con motivo de su empleo, cargo o puesto".

"Artículo 211.- La sanción será de uno a cinco años, multa de cincuenta a quinientos pesos y suspensión de profesión, en su caso, de dos meses a un año, cuando la revelación punible sea hecha por persona que preste servicios profesionales o técnicos o por funcionario o empleado público, o cuando el secreto revelado o publicado sea de carácter industria".

FRACCIÓN X. Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un periodo de 30 días, sin permiso del patrón o sin causa justificada.

Esta causal para su estudio la podemos dividir en 3 partes :

- a) Que el trabajador tenga más de tres faltas de asistencia,
- b) Que dichas faltas se computen dentro de un periodo de 30 días, y
- c) Que hayan incurrido en ellas sin permiso del patrón o sin causa justificada.

Por lo que respecta al inciso a), debemos precisar qué se entiende por "falta de asistencia" y para ello debemos diferenciarla del "retardo" y del "abandono", en este sentido el jurista Miguell Borrell nos dice acertadamente que: "La falta implica la no asistencia al trabajo : en el retardo se asiste, aunque se llegue tarde a la oficina, taller o empresa a prestar el servicio contratado y el abandono requiere que haya una suspensión

súbita de las labores, después que se concurrió a ellas, con la expresa o tácita resolución de no continuar en el trabajo".¹³⁴

Por su parte Muñoz Ramón nos dice: "Una falta de asistencia consiste en abstenerse el trabajador de presentarse a prestar el servicio en la jornada que tiene asignada".¹³⁵

Ahora bien, por lo que respecta al número de faltas de asistencia para que procedan como causal de despido, la Ley nos dice que deben ser más de tres faltas en un periodo de 30 días, sin embargo dicha expresión "más de tres faltas", ha originado a lo largo de su existencia que la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación haya sustentado tesis contradictorias, así en un principio nuestro más Alto Tribunal señaló que tratándose de jornadas discontinuas, más de tres faltas era lo mismo que tres y media, dicho criterio es el siguiente :

FALTAS DE ASISTENCIA, EN CASOS DE JORNADA DIVIDIDA EN DOS PARTES.- Cuando la jornada de trabajo se desarrolla en etapas discontinuas, es decir, está dividida en dos partes, la falta de asistencia a una de esas partes, debe computarse como media falta, que puede ser sumada con otras medias faltas o con otras enteras, para integrar la causal prevista por la precitada fracción X del artículo 122 de la Ley Federal del Trabajo, pues de no computarse la media falta y se fomentaría el

¹³⁴ BORRELL NAVARRO, Miguel. Op. cit., p. 317.

¹³⁵ MUÑOZ RAMÓN, Roberto. Op. cit., p. 336.

ausentismo y se haría nugatorio un derecho que la Ley Federal del Trabajo concede a los patronos para obtener la asistencia completa de su personal, en beneficio de la producción y de la empresa, sin que esto quiera decir que se compute la media falta como falta completa.

Amparo directo 2897/66.- Florencio Velázquez Escalp.- 3 de marzo de 1967.- 5 votos.- Ponente: Alfonso Guzmán Neyra.

Cuarta Sala.- Semanario Judicial de la Federación.- Sexta Epoca.- Vol. CXVII. Quinta Parte.- Marzo de 1967. 4ª Sala, pág. 26.

Posteriormente en el año de 1977, la Suprema Corte modificó dicho criterio para establecer, que tanto para la jornada continua y discontinua, la expresión "más de tres faltas" es equivalente a cuatro faltas, dicha ejecutoria es la siguiente :

FALTAS DE ASISTENCIA, SE REQUIEREN CUATRO PARA QUE OPERE LA RESCISIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR.- Para que el patrón tenga derecho a rescindir el contrato de trabajo, se requiere que sean más de tres faltas de asistencia en un término de treinta días : esto es, que si el trabajador faltó tres días y la mitad del otro, no se demuestra la causal a que se refiere el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo en su fracción X, atento al criterio sustentado por la Suprema Corte en la tesis visible en la pág. 2540 del tomo XLVIII, de la Quinta Epoca del Semanario Judicial de la Federación, que a continuación se transcribe : <<Trabajadores, Faltas de Asistencia de los.- La fracción X del artículo 121 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, expresa que el patrón podrá rescindir el contrato de trabajo por tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un mes, sin compromiso del patrono, o sin causa justificada >>. lo que quiere decir, atendiéndose a la letra de la Ley, que en este caso es claro y no necesita interpretación

alguna, que tres faltas de asistencia no dan por sí solas derecho al patrón para rescindir el contrato, sino que se requiere que sean más de tres faltas, es decir, cuatro en adelante.

Amparo directo 3665/77.- Amín Simán Habid.- 28 de septiembre de 1977.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente : Juan Moisés Calleja García.- Secretario : Adolfo O. Aragón Méndiz.- Informe 1977.- Cuarta Sala.- pág. 33.

Cabe señalar, que la Corte nuevamente regresó a su criterio original, en el Amparo Directo 4563/81.- Sergio Cervantes Villegas.- 22 de marzo de 1982.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente : María Cristina Salmorán de Tamayo.- Secretario : J. Tomás Garrido Muñoz.- Informe 1982.- Cuarta Sala.- Núm. 53.- pág. 46, en el cual señalaba que cuando la jornada es discontinua, la falta de asistencia a una de las partes de que se compone la jornada debe computarse como media falta para efectos del despido.

Debemos señalar que en tesis recientes sustentadas por el PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO, continuaron aplicando este criterio, en el sentido de que la expresión "más de tres faltas" no necesariamente implican que deben ser cuatro faltas en las jornadas discontinuas, sino que la falta de asistencia a una de ellas, debe computarse como media falta, la que vinculada a tres faltas completas integra esta causal, dicho criterio es el siguiente :

ASISTENCIA. FALTAS DE CONCEPTO DE LA EXPRESIÓN "MÁS DE TRES FALTAS".- La expresión, "más de tres faltas" : a que alude la fracción X, del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, no necesariamente implica que deben ser cuatro faltas cuando se está en el caso de jornadas de trabajo por etapas discontinuas, pues la falta de

asistencia a cualquiera de ellas, debe computarse como media falta, la que vinculada a tres faltas completas integra la causal de rescisión a que se refiere el precepto aludido en cuanto a que cumple con lo que en el mismo se establece.

Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito.- Precedentes.- Amparo Directo 6721/88. Carlos Enrique Márquez Martínez.- 25 de agosto de 1988.- Mayoría de votos.- Disidente: Horacio Cardoso Ugarte.- Ponente: María Simona Ramos Ruvalcaba. Secretario: Angel Salazar Torres.

Semanario Judicial de la Federación.- Epoca 8A.- T-II-2º Parte-I.- pág. 124.

Sin embargo al realizar la investigación de esta causal, nos encontramos con la fortuna y beneficio de todo trabajador y en pro de la armonía de las relaciones obrero-patronales, que en el año de 1995, el SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL DÉCIMO SÉPTIMO CIRCUITO ha sustentado actualmente en jurisprudencia que NO opera la causal de rescisión prevista en la fracción X del art. 47 de la Ley Federal del Trabajo, en la relación de trabajo sujeta a jornada discontinua, cuando el obrero computa tres faltas y media en un periodo de treinta días, pues se requieren CUATRO faltas completas, es así que con esta jurisprudencia se da fin a las contradicciones que anteriormente había sustentado la Cuarta Sala de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, y en particular con las ejecutorias sustentadas por el Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito.

Por la importancia que tienen estas jurisprudencias que actualmente sustenta la Cuarta Sala, a continuación las transcribiremos para tener conocimiento de ellas :

FALTAS DE ASISTENCIA. ALCANCE DE LA EXPRESIÓN "MÁS DE TRES FALTAS". TRATÁNDOSE DE JORNADA DE TRABAJO DISCONTINUA.- Según lo previsto por el artículo 58 de la Ley Federal del Trabajo, la jornada laboral es el tiempo

durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo. Por su parte, de la interpretación de los artículos 59 a 64 del propio ordenamiento, se desprenden diversas modalidades en que se puede desarrollar la jornada, destacándose para la contradicción que se resuelve, la discontinua; cuya característica principal es la interrupción del trabajo, de tal manera que el trabajador pueda, libremente, disponer del tiempo intermedio, lapso durante el cual no queda a disposición del patrón. En este contexto, tratándose de una relación de trabajo sujeta a jornada discontinua, para que opere la causal de rescisión prevista en el artículo 47, fracción X, de la ley laboral invocada, consistente en tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un periodo de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada, se requieren más de tres inasistencias a toda la jornada, esto es, cuatro faltas, en razón de que la jornada es única; por ende, la inasistencia a uno de los periodos de que se compone cuando es discontinua, no constituye una falta a la jornada, sino sólo a una parte de la misma, en consecuencia, si el trabajador tiene tres y media faltas de asistencia injustificadas en un periodo de treinta días, no se actualiza la referida causal.

2a./J. 75/95

Contradicción de tesis 50/94.- Entre las sustentadas por el Segundo Tribunal Colegiado del Décimo Séptimo Circuito y el Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito.- 29 de septiembre de 1995.- Cinco votos.- Ponente: Genaro Góngora Pimentel.- Secretario: Constanco Carrasco Daza.

Tesis de Jurisprudencia 75/95.- Aprobada por la Segunda Sala de este alto tribunal, en sesión pública de veintinueve de septiembre de mil novecientos noventa y cinco, por cinco votos de los ministros: presidente Juan Díaz Romero, Sergio Salvador Aguirre Anguiano, Mariano Azuela Güitrón, Genaro David Góngora Pimentel y Guillermo I. Ortiz Mayagoitia. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta.- Cuarta Sala.- Novena Época.- Noviembre de 1995, pág. 180.

FALTAS DE ASISTENCIA. TRATÁNDOSE DE JORNADA DE TRABAJO DISCONTINUA, INTERPRETACIÓN DE LA FRACCIÓN X, DEL ARTÍCULO 47 DE LA

LEY FEDERAL DEL TRABAJO.- Al establecer la fracción X, del artículo 47, de la Ley Federal del Trabajo, en forma general, que es causal de rescisión de la relación laboral tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un periodo de treinta días sin permiso del patrón o sin causa justificada, ante la duda que podría presentarse, tratándose de la jornada de trabajo discontinua -que se caracteriza por la interrupción del trabajo, de tal manera que el trabajador pueda, libremente disponer del tiempo intermedio, lapso durante el cual no queda a disposición del patrón-, si la inasistencia a uno de los periodos de que se compone la misma puede sumarse a tres faltas completas para actualizar la causal de despido invocada, o se requieren cuatro faltas completas, dicha duda debe resolverse en beneficio del trabajador conforme a lo ordenado por el artículo 18, último párrafo del código laboral, el cual establece que en la interpretación de las normas de trabajo, en caso de duda, prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador, regla que acepta universalmente la doctrina y que se conoce como *in dubio pro operario*, la cual no constituye una técnica de investigación para interpretar las normas sino supone que ya se han utilizado esas técnicas pero no obstante ello, el resultado es que se puede obtener más de una interpretación. Frente a diversas interpretaciones, se debe escoger la más favorable al trabajador. La citada forma de interpretación de la ley laboral, es una manifestación del principio protector del derecho del trabajo y como manifestación de dicho principio, también tiene como límite la justicia social. Es decir, el principio protector, como la regla *in dubio pro operario*, no deben considerarse carentes de fronteras sino tienen como límite la necesidad de establecer la armonía en las relaciones entre trabajadores y patrones y la proporcionalidad en la distribución de los bienes producidos por esas relaciones.

2a./J. 76/95

Contradicción de tesis 50/94.- Entre las sustentadas por el Segundo Tribunal Colegiado del Décimo Séptimo Circuito y el Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito.- 29 de septiembre de 1995.- Cinco votos.- Ponente : Genaro Góngora Pimentel.- Secretario : Constancio Carrasco Daza.

Tesis de Jurisprudencia 76/95.- Aprobada por la Segunda Sala de este alto tribunal, en sesión pública de veintinueve de septiembre de mil novecientos noventa y cinco, por cinco votos de los ministros : presidente Juan Días Romero, Sergio Salvador Aguirre Anguiano, Mariano Azuela Güitrón, Genaro Góngora Pimentel y Guillermo I. Ortiz Mayagoitia.- Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta.- Cuarta Sala.- Novena Época.- Noviembre de 1995, págs. 194 y 195.

En relación a estas Jurisprudencias debemos señalar que nosotros estamos completamente de acuerdo con el criterio que sustenta actualmente la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, en el sentido que la expresión "más de tres faltas" equivale a cuatro faltas tanto para la jornada continua como para la jornada discontinua, ya que como señala acertadamente en la parte de *Considerandos*¹³⁶ (en que se fundó el Segundo Tribunal Colegiado del Décimo Séptimo Circuito para dictar estas Jursiprudencias) que como existía duda si la inasistencia a un periodo de la jornada discontinua, puede sumarse a tres faltas completas para integrar esta causal de despido, sostuvo con fundamento en el último párrafo del art. 18 de la Ley Federal del Trabajo, que cuando hay duda debe resolverse en favor del trabajador, ya que dicho precepto consagra el principio universal *in dubio pro operario* en favor de éste, ya que la regla establece que frente a diversas interpretaciones se debe escoger la más favorable al trabajador, además dicho Tribunal hizo referencia que en la exposición de motivos del art. 18 del Código Laboral señaló que "los fines que habrá de contemplar el intérprete son la justicia social, la idea de la igualdad, libertad y dignidad de los trabajadores y el propósito de asegurar a los hombres que presten sus servicios un nivel decoroso de vida", dicho precepto es el siguiente :

¹³⁶ Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo II, 4ª Sala, Noviembre de 1995. Novena Época, pp. 180-195.

"Artículo 18.- En la interpretación de las normas de trabajo se tomarán en consideración sus finalidades señaladas en los artículos 2º y 3º. En caso de duda, prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador".

Asimismo debemos mencionar, que en dicho *Considerando*¹³⁷ el Segundo Tribunal Colegiado del Décimo Séptimo Circuito señaló que el hecho de pretender interpretar como lo hizo el Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito de que para que opere esta causal de despido, cuando se trata de jornada discontinua, bastan tres y media faltas en un periodo de treinta días, implica desnaturalizar el concepto de jornada, ya que aún en la llamada jornada discontinua, la jornada es una sola, lo que sucede es que está sujeta a una modalidad que hace que se componga de dos etapas, por ello las faltas de asistencia, deben entenderse tratándose de jornadas discontinuas a toda la jornada de trabajo, y no a una parte de ella, de ahí que se requiera cuatro faltas de asistencia en un periodo de 30 días, para que prospere el despido.

Como podemos observar, éstas fueron las razones que desde nuestro punto de vista fueron excelentemente fundadas por el Segundo Tribunal Colegiado del Décimo Séptimo Circuito para sustentar actualmente que la expresión "más de tres faltas" equivale a cuatro faltas, tanto para las jornadas continuas como para las discontinuas.

¹³⁷ Idem.

Por lo que respecta al inciso b) de nuestro estudio, el Código Laboral exige que dichas faltas se computen dentro de un periodo de 30 días, es decir, en un periodo de tiempo de 30 días de fecha a fecha y no de 30 días de un mes calendario, criterio que ha sustentado acertadamente la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación y que a la letra estipula :

FALTAS DE ASISTENCIA COMO CAUSAL DE RESCISIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO, COMPUTO DE LAS.- En relación con la causal de rescisión a que se refiere el artículo 121 (después 122 y hoy 47 fracción X, de la Ley Federal del Trabajo), no es necesario que las faltas de asistencia del trabajador ocurran durante un solo mes de calendario, sino que, para hacer el cómputo de ellas, debe entenderse por un mes un lapso cualquiera de treinta días contados a partir de la primera falta".

Sexta Epoca, Quinta Parte :

Volumen II, pág. 52. A. D. 7257/56.- Emidgio de la Fuente.- Unanimidad de 4 votos.

Volumen XIV, pág. 133. A.D. 1340/57.- Salvador Solana Ceballos.- Unanimidad de 4 votos.

Volumen LII, pág. 78. A.D. 1366/61.- Francisco Huerta Lara.- Unanimidad de 4 votos.

Volumen LXIV, pág. 14. A.D. 3327/62.- Simón Flores Alva.- Unanimidad de 4 votos.

Cabe señalar que las reformas a la Ley Federal del Trabajo de 29 de diciembre de 1962, publicadas en el Diario Oficial de la Federación de 31 de diciembre del propio año, que entró en vigor el día de su publicación, recogieron esta tesis, a cuyo fin sustituyeron el término de un mes por la fórmula "periodo de treinta días", es así como el art. 122, *fracción X, quedó redactado de la siguiente forma :*

"ARTÍCULO 122.- *El patrón podrá rescindir la relación de trabajo :*

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

Y actualmente en forma similar, se encuentra redactada la fracción X del artículo 47 del Código Laboral que estamos estudiando.

En relación a este periodo de treinta días, el jurista Briceño Ruíz nos señala ciertamente que: ". . . Los treinta días deberán computarse a partir de la primera falta justificada, ya que ella inicia la integración de la causal".¹²⁸

Nosotros consideramos que para que el patrón pueda hacer valer con éxito esta causal, es necesario que el trabajador cheque y firme su hora de entrada y de salida de su trabajo, ya sea en tarjetas de asistencia, libros de asistencia, nómina, listas de raya, para de esta forma en un momento dado, tanto el patrón como el trabajador puedan demostrar dichos documentos como pruebas fehacientes de las asistencias o inasistencias de un trabajador, además claro esta de las otras pruebas que procedan conforme a la Ley.

Por lo que respecta al inciso c) de la causal en estudio, la Ley señala que el trabajador haya faltado a su empleo sin permiso del patrón o bien sin causa justificada.

En relación al permiso Ramírez Fonseca nos dice: "Si permiso es la autorización para hacer o decir algo, el permiso que da el patrón al trabajador para que falte al trabajo, es la autorización que da para que deje de concurrir a sus labores".¹²⁹

¹²⁸ BRICEÑO RUIZ, Alberto. Op. cit., p. 229.

¹²⁹ RAMÍREZ FONSECA, Francisco. Op. cit., p. 105.

Ahora bien, una vez que el trabajador solicita permiso para faltar, es necesario que el patrón lo autorice previamente y lo conceda al trabajador por escrito y así la falta es justificada, en este sentido lo consideran acertadamente los juristas Miguell Borrell y Briceño Ruíz.¹⁴⁰

En relación a la causa justificada el jurista Ramírez Fonseca nos dice : "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 consentimiento expreso del patrón o por imposibilidad material del trabajador, imposibilidad que resulte de causas previstas o no en la Legislación Positiva".¹⁴¹

Entre las causas justificadas previstas por la Ley encontramos los artículos 42, 427 y 447 del Código Laboral y que a la letra rezan :

"Artículo 42.- Son causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón :

- 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 obro en defensa de la persona o de los intereses del patrón, tendrá*

¹⁴⁰ BORRELL NAVARRO, Miguel. Op. cit., p. 318. BRICENO Ruíz, Alberto. Op. cit., p. 229.

¹⁴¹ RAMÍREZ FONSECA, Francisco. Op. cit., p. 109.

éste la obligación de pagar los salarios que hubiese dejado de percibir aquél :

IV. El arresto del trabajador :

V. El cumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos mencionados en el artículo 5º de la Constitución y el de las obligaciones consignadas en el artículo 31, fracción III de la misma Constitución :

VI. La designación de los trabajadores como representantes ante los organismos estatales, Juntas de Conciliación, Conciliación y Arbitraje, Comisión Nacional y de los Salarios mínimos, Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas y otros semejantes ; y

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

"Artículo 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 trabajos :

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 incosteabilidad, de naturaleza temporal, notoria y manifiesta de la explotación :

V. *La falta de fondos y la imposibilidad de obtenerlos para la prosecución 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 aquéllas sean indispensables”.*

“Artículo 447.- La huelga es causa legal de suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo por todo el tiempo que dure”.

Siguiendo este orden de ideas la Cuarta Sala de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación sustenta que el trabajador debe dar aviso al patrón de la causa de sus faltas y posteriormente debe comprobarle que efectivamente tuvo imposibilidad de laborar, ya que de lo contrario el patrón podrá despedirlo justificadamente, dicho criterio es el siguiente :

FALTAS DE ASISTENCIA, ANTE QUIEN DEBE HACERSE LA JUSTIFICACIÓN DE LAS.- Para que las faltas al trabajo en que incurra un trabajador no den lugar al despido, debe dar aviso al patrón de la causa de las mismas y acreditar cuando vuelva al trabajo, que efectivamente se vio imposibilitado para laborar, pues de no hacerlo, la rescisión que del contrato de trabajo haga el patrón será justificada. Así pues, carecerá de eficacia la comprobación posterior de tales faltas ante la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente.

Amparo Directo.- 2629/56. Planta Pasteurizadora, S.A. Unanimidad 4 votos. Vol. XXXIX, p. 20.
 Amparo Directo.- 734/60. Hotel Caleta de Acapulco, S.A. 5 votos. Vol. LIV, p. 23.
 Amparo Directo.- 4884/60. Humberto García Jurado. Unanimidad de 4 votos. Vol. XLV, p. 25.
 Amparo Directo.- 6416/60. José María Morales Rodríguez. Unanimidad de 4 votos. Vol. LV, p. 61.
 Amparo Directo 4935/61. Servando Galindo. 5 votos.

Posteriormente la Suprema Corte modificó parcialmente este criterio, en el sentido de que las faltas pueden justificarse con posterioridad, aún cuando no se de el aviso, dicho criterio es el siguiente :

FALTAS DE ASISTENCIA PROVENIENTES DE INCAPACIDAD, OPORTUNIDAD PARA JUSTIFICACIÓN DE LAS.- El artículo 122 (Hoy 47), fracción X, de la Ley Federal del trabajo, no exige que el trabajador dé aviso al patrón al iniciarse su incapacidad para evitar la rescisión del contrato, ya que muchas veces es imposible hacerlo, y, para no ser despedido por esta causa, basta al trabajador justificar ante el patrón el motivo de su ausencia en la fecha en que se presenta a reanudar labores.

Amparo Directo 8343/63.- Optica Iris, S.A.- 14 de agosto de 1964.- 5 votos. Ponente : Manuel Yáñez Ruiz.- Cuarta Sala.- Sexta Epoca.- Vol. LXXXVI, pág. 23.

En relación con lo expuesto anteriormente, nos adherimos al jurista Ramírez Fonseca quien nos indica que la falta es justificada en los siguientes casos :

1. Si el trabajador obtiene previamente el permiso del patrón.
2. Cuando el trabajador, si las circunstancias se lo permiten, avisa que va a faltar independientemente de que justifique las faltas al regresar a su trabajo.

3. Si las circunstancias no le permiten notificar que tiene la necesidad de faltar, pero justifica las faltas al regresar a su trabajo".¹⁴²

En relación a las sanciones que se le imponen a un trabajador cuando ha faltado a sus labores, la Suprema Corte ha sustentado una ejecutoria que ha originado en la doctrina opiniones contrarias, dicha ejecutoria es la siguiente :

SANCIÓN POR FALTAS, DUPLICIDAD DE LA, IMPROCEDENTE.- Cuando un trabajador ha faltado a sus labores y ha sido sancionado por dichas faltas, y posteriormente se invocan estas faltas como base para cesarlo, esto resulta improcedente, en virtud de que no debe sancionarse dos veces la misma falta.

Amparo Directo 7522/81.- Alberto Nova García.- 26 de julio de 1982.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente : María Cristina Salmorán de Tamayo.- Secretario : J. Tomás Garrido Muñoz.
Informe 1982.- Segunda Parte.- Cuarta Sala, pág. 71.

En relación a este criterio, nosotros compartimos la opinión vertida por los juristas Néstor De Buen y Muñoz Ramón¹⁴³ en el sentido de que aún cuando se castiguen las tres primeras faltas y al realizarse la cuarta, el patrón opta por despedir al trabajador, no significa que se este duplicando la sanción, toda vez que si ya fue sancionado el trabajador tres veces y vuelve a faltar una cuarta vez se le despide con justificación por su reincidencia, ya que de lo contrario se fomentaría la conducta faltista del trabajador y la de sus compañeros.

¹⁴² Ibidem, p. 121.

¹⁴³ DE BUEN LOZANO, Néstor, Op. cit., T-II, p. 99. MUÑOZ Ramón, Roberto, Op. cit., pp. 340 y 341.

Por su parte Briceño Ruíz opina lo contrario : "En algunas empresas el reglamento interior de trabajo sanciona las faltas injustificadas. Cuando una falta es sancionada por una suspensión, por ejemplo, no puede computarse esa falta para integrar esta causal, ya que equivaldría a aplicar una doble sanción".¹⁴⁴

Cabe señalar que la causal que estudiamos esta relacionada directamente con el art. 134 fracción V del Código Laboral que reza así :

"Artículo 134.- Son obligaciones de los trabajadores :

V. Dar aviso inmediato al patrón, salvo caso fortuito o fuerza mayor, de las causas justificadas que le impidan concurrir a su trabajo".

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

Para comprender esta causal, la vamos a dividir en tres partes :

- a) Se requiere de una desobediencia de parte del trabajador, hacia su patrón o sus representantes.
- b) Que no haya causa justificada para desobedecer.
- c) Siempre y cuando se relacione con el trabajo contratado.

En relación al inciso a), debemos señalar qué se entiende por el término "Desobedecer" y en este sentido el diccionario de la Real Academia Española señala que

¹⁴⁴ BRICEÑO RUÍZ, Alberto. Op. cit., p. 230.

“DESOBEDECER” significa : “No hacer uno lo que le ordenan las leyes o los superiores”.¹⁴⁵

Por su parte el jurista Muñoz Ramón nos dice acertadamente que : “El deber subjetivo de mando consiste en la facultad que tiene, el sujeto que recibe el servicio, de impartir órdenes en relación con la materia, eficiencia, lugar y tiempo en que debe prestar la actividad laboral ; y el deber jurídico de obediencia radica en la obligación que tiene, el sujeto que presta el servicio, de desarrollar la actividad laboral conforme a las órdenes recibidas siempre y cuando sean relativos al trabajo contratado”.¹⁴⁶

Como podemos advertir, en el desarrollo normal de toda relación laboral, el patrón tiene el derecho de mandar y el trabajador la obligación de obedecer, por lo que si el trabajador incumple dicha obligación incurre en una falta grave que justifica su despido.

Ahora bien, en relación con el inciso b) respecto a la causa justificada para que el trabajador pueda desobedecer una orden, compartimos la opinión vertida por los juristas Mario De la Cueva, Miguel Borrell y Ramírez Fonseca¹⁴⁷ en el sentido de que si la orden o mandato dada por el patrón o sus representantes no coincide con el trabajo contratado, o bien es imposible físicamente de realizar o implica un peligro para el trabajador o las personas que se encuentran dentro o fuera del establecimiento, o bien cuando exista un

¹⁴⁵ Diccionario de la Lengua Española. Op. cit., T-II, 1983, p. 756.

¹⁴⁶ MUÑOZ RAMÓN, Roberto. Op. cit., p. 344.

¹⁴⁷ DE LA CUEVA, Mario. Op. cit., p. 248. BORRELL Navarro, Miguel. Op. cit., p. 321. RAMÍREZ Fonseca, Francisco. Op.cit., p. 127.

caso fortuito o fuerza mayor, es entonces cuando el trabajador puede desobedecer dicha orden toda vez que constituyen causas justificadas de desobediencia, y por lo tanto, no procede el despido en su contra, pero si no existe dicha causa justificada entonces si procede legalmente el despido.

Y respecto al inciso c) de la causal en estudio, debemos señalar que si bien es cierto que en toda relación laboral el patrón tiene el derecho de mandar y el trabajador a su vez la obligación de obedecer, también es cierto que debe ser en relación al trabajo contratado, y para ello es imprescindible que en toda relación o contrato de trabajo se determinen y precisen con claridad las características del trabajo por las cuales el obrero va a prestar sus servicios, para de esta forma saber con certeza cuáles son las órdenes que el patrón o sus representantes puedan dar y el trabajador la obligación de obedecer, así lo consideran acertadamente los juristas Miguel Borrell, Guerrero Euquerio y Ramírez Fonseca.¹⁴⁸

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

Debemos señalar que esta causal está íntimamente relacionada con la fracción XV del apartado "A" del artículo 123 constitucional y que a la letra dice : "*Artículo 123.- . . .*

¹⁴⁸ BORRELL NAVARRO, Miguel. Op. cit., p. 320. GUERRERO Euquerio. Op. cit., p. 286. RAMÍREZ Fonseca, Francisco. Op. cit., p. 127.

XV. El patrón estará obligado a observar, de acuerdo con la naturaleza de su negociación los preceptos legales sobre higiene y seguridad en las instalaciones de su establecimiento, y a adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera éste, que resulte la mayor garantía para la salud y la vida de los trabajadores, y del producto de la concepción, cuando se trate de mujeres embarazadas. Las leyes contendrán al efecto, las sanciones procedentes en cada caso”.

Asimismo está relacionada con el art. 132, fracción XVI, XVII y XVIII, así como con el art. 134 fracción II y art. 135 fracción I todos del Código Laboral, y que a la letra estipulan :

“Artículo 132.- Son obligaciones de los patrones :

XVI. Instalar, de acuerdo con los principios de seguridad e higiene, las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares en que deban ejecutarse las labores, para prevenir riesgos de trabajo y perjuicios al trabajador, así como adoptar las medidas necesarias para evitar que los contaminantes excedan los máximos permitidos en los reglamentos e instructivos que expidan las autoridades competentes. Para estos efectos, deberán modificar, en su caso, las instalaciones en los términos que señalen las propias autoridades :

XVII. Cumplir las disposiciones de seguridad e higiene que fijen las leyes y los reglamentos para prevenir los accidentes y enfermedades en los centros de trabajo y, en general, en lo lugares en que deban ejecutarse las labores ; y materiales de curación indispensables que señalen los instructivos que se

*expidan, para que se presten oportuna y eficazmente los primeros auxilios :
debiendo dar, desde luego, aviso a la autoridad competente de cada accidente
que ocurra :*

*XVIII. Fijar visiblemente y difundir en los lugares donde se preste el trabajo, las
disposiciones conducentes de los reglamentos e instructivos de seguridad e
higiene”.*

“Artículo 134.- Son obligaciones de los trabajadores :

*II. Observar las medidas preventivas e higiénicas que acuerden las autoridades
competentes y las que indiquen los patrones para la seguridad y protección
personal de los trabajadores”.*

“Artículo 135.- Queda prohibido a los trabajadores :

*I. Ejecutar 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
establecimientos o lugares en que el trabajo se desempeñe”.*

Como podemos advertir de los preceptos en cita, así como el patrón tiene la obligación de cumplir las normas legales sobre higiene y seguridad, así también el trabajador tiene la obligación de cumplir dichas normas, como un derecho recíproco que tiene a su vez el patrón.

Por su parte el jurista Muñoz Ramón señala : “Las medidas de seguridad tienen como fin disminuir la peligrosidad en el trabajo y las medidas de higiene reducir la

insalubridad del medio ambiente para salvaguardar la vida y la salud de los trabajadores".¹⁴⁹

Siguiendo este orden de ideas, los maestros Néstor De Buen y José Dávalos¹⁵⁰ nos dicen acertadamente que el bien jurídico que se protege en esta causal es la salud de los trabajadores y la obligación de observar el buen manejo de los instrumentos peligrosos de trabajo, pero a su vez esta causal pretende evitarle cargos económicos al patrón como por ejemplo : la indemnización por riesgos de trabajo y enfermedad.

Es por ello que si el trabajador se niega a adoptar las medidas de seguridad e higiene incurre en una falta grave, y por lo tanto, la justificación de su despido.

FRACCIÓN 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.

Para estudiar esta causal la vamos a dividir en tres partes :

- a) Que el trabajador asista a su empleo en estado de embriaguez.
- b) O bien, que asista drogado, salvo que exista prescripción médica.

¹⁴⁹ MUÑOZ RAMÓN, Roberto. Op. cit., p. 347.

¹⁵⁰ DE BUEN LOZANO, Néstor. Op. cit., T-II, pp. 103 y 104. DÁVALOS Morales, José. Derecho del Trabajo I. Op. cit., p. 156.

- c) Y que si es por prescripción médica, se la debe presentar al patrón antes de iniciar su servicio.

Ahora bien, en relación al inciso a), es necesario precisar qué debemos entender por "estado de embriaguez", y en este sentido Ramírez Fonseca señala lo siguiente : "La embriaguez es el estado en que se encuentra una persona, a cuya virtud, por efecto de la bebida alcohólica ingerida, tiene perturbado sus sentidos".¹⁵¹

En relación a este elemento integrador de la causal en estudio, la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación ha sostenido que incurren en esta causal tanto el trabajador que se presenta a su empleo en estado de ebriedad, como el que ingiere dichas bebidas dentro de su jornada de trabajo, así como el que se encuentra en estado de ebriedad dentro de la empresa aún fuera de su jornada laboral, dichos criterios son los siguientes :

RESCISIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR EMBRIAGUEZ DEL TRABAJADOR.- El hecho de que en una de las cláusulas del Contrato Colectivo se diga que la empresa no podrá separar a un trabajador por cualquiera de las causales contenidas en el artículo 121 de la Ley Federal del Trabajo, sin antes escuchar la opinión del sindicato, no significa que la rescisión no sea justificada si se probó la causal invocada para llevarla a cabo, pues ante una falta evidente y debidamente comprobada como lo es *el presentarse a laborar en estado de embriaguez*, el patrón no puede quedar obligado por el acto contractual a sostener el trabajador en el puesto que desempeñaba,

¹⁵¹ RAMÍREZ FONSECA, Francisco. Op. cit., p. 135.

tanto porque ya en ocasión anterior se le había disciplinado por incurrir en dicha falta, como porque su actitud implicaría un relajamiento de la disciplina que debe imperar en el centro de trabajo, haciendo nugatorias las facultades legales de la empresa para despedirlo sin responsabilidad.

Amparo Directo 6617/60.- Pánfilo Vidal Valerio.- 9 de febrero de 1961.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente: Angel Carvajal.
Cuarta Sala.- Quinta Parte.- Sexta Epoca.- Enero 1961.- Vol. XLIII, pág. 48.

EBRIEDAD, ESTADO DE, COMO CAUSA ANÁLOGA DE RESCISIÓN DE LA RELACIÓN 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 pone de manifiesto que el precepto que se indica no debe ser 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 consecuencias 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, con su conducta distrae a sus compañeros que se encuentran laborando, 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.

Volumenes 157-162, pág. 67. A.D. 4542/72.- Asarco Mexicana, S.A.- 16 enero de 1975.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.

*Volumen 72, pág. 29. A.D. 4542/74.- Asarco Mexicana, S.A.- 16 de enero de 1975.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.

Volumenes 127- 132, pág. 27. A.D. 1450/79.- Margarita Santamaría Ayala.- 15 de octubre de 1979.- 5 votos.- Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.

Volumenes 151- 156, pág. 19 y 65. A.D. 4161/81.- Jorge Isidro López Villarreal.- 11 de noviembre de 1981.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.

Volumenes 163-168, pág. 21. A.D. 1612/82.- Mario Bernal Villanueva.- 11 de agosto de 1982.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente: Julio Sánchez Vargas.

Volumenes 193-198, pág. 19. A.D. 2330/84.- José Hernández Oliver.- 17 de junio de 1985.- 5 votos.- Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.

NOTA:

*En la publicación original esta tesis aparece con la siguiente leyenda: "En virtud de que el nuevo apéndice de jurisprudencia comprenderá las tesis integradas hasta el mes de mayo de 1985, para el efecto de que la presente tesis se incluya en dicho apéndice se publica por anticipado en este volumen". La cual es incorrecta.

Cuarta Sala.- Semanario Judicial de la Federación.- Epoca 7A.- Vol. 193-198.- Quinta Parte.- Jurisprudencia.- pág. 55.

En relación a la prueba del estado de embriaguez, la Cuarta Sala ha sustentado que basta que se acredite con la prueba testimonial, sin necesidad de la prueba pericial, ya que existen situaciones tan evidentes en una persona que se encuentra en estado de embriaguez, como los síntomas externos que presenta y que cualquier persona puede apreciar con los sentidos, dicho criterio es el siguiente :

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.

Sexta Epoca, Quinta Parte :

Amparo Directo 1421/57.- Aquilino M. Altamirano.- 5 votos.- Vol. IX, pág. 67.

Amparo Directo 592/58.- María de los Dolores Sepúlveda Lozano.- 5 votos.- Vol. XXVIII, pág. 43.

Amparo Directo 1494/59.- Carlos Guerrero Novelo.- Unanimidad 4 votos.- Vol. XXXIII, pág. 29.

Amparo Directo 5673/60.- Salvador Manzano Olmos.- Unanimidad de 4 votos.- Vol. XLVI, pág. 23.
 Amparo Directo 5161/62.- Catalina Villegas Ramírez.- 5 votos.- Vol. LXVII, pág. 14.

Por lo que respecta al inciso b) de la causal en estudio, es decir, a las drogas enervantes, nuestro más Alto Tribunal ha señalado que para que se integre esta causal por dicho elemento es necesario que el trabajador haga uso de ellas durante las horas de labores o en horas inmediatas anteriores por lo que la intoxicación se presenta durante su trabajo, por lo que el sólo hecho de que un trabajador sea adicto a las drogas enervantes no es motivo justificado para rescindirle su contrato de trabajo, dicho criterio es el siguiente :

DROGAS ENERVANTES, EL HECHO DE QUE UN TRABAJADOR SEA ADICTO A LAS, NO ES MOTIVO PARA RESCINDIR EL CONTRATO DE TRABAJO.- El sólo hecho de que un trabajador sea adicto a las drogas enervantes no es motivo justificado para rescindir su contrato de trabajo, si el uso de ellas no lo hace durante las horas de labores o en las inmediatas anteriores de modo que la intoxicación se presente mientras trabaja, pues las causas que pueden invocarse para rescindir sin responsabilidad dicho contrato, son las que de un modo u otro tienen relación con la prestación de los servicios, más no las que son totalmente ajenas al trabajo.

Amparo Directo 5323/1955.- Sucesión de Gonzalo de la Parra.- 16 de febrero de 1956.- Unanimidad de 4 votos.- Ausente el señor maestro Guzmán Neyra.- Ponente : Arturo Martínez Adams.- Secretario : Lic. Rafael Pérez Miravete.
 Quinta Época.- Semanario Judicial de la Federación.- pág. 666.

Ahora bien, si el trabajador justifica el hecho de que se encuentra bajo los efectos de la droga por prescripción médica, entonces no se puede invocar esta causal

para despedir al trabajador porque hay causa justificada para encontrarse en esta situación.

Sin embargo y en relación al inciso c) de esta causal, si bien es cierto que el trabajador se encuentra bajo los efectos de una droga por prescripción médica y tiene la obligación de presentársela al patrón antes de iniciar su servicio, también es cierto que como medicamento los efectos de la droga le impiden que labore su trabajo en forma normal, sin pleno uso de sus facultades, en este sentido consideramos al igual que los juristas Miguel Borrell y Ramírez Fonseca¹⁵² que la parte in fine de esta causal es totalmente equivocada, toda vez que el hecho de presentar la prescripción médica antes de iniciar a trabajar en nada puede disminuir el riesgo o peligro que presenta un trabajador para laborar bajo los efectos de una droga o narcótico, es por ello que esta situación la Ley debería considerarla como una causa justificada para que el trabajador no labore.

En relación a ello nosotros proponemos que en reformas posteriores al Código Laboral, se tome en cuenta esta fracción para que se abrogue la parte in fine de esta causal por las razones antes expuestas, y se agregue la siguiente leyenda : " . . . por lo que se considerará causa justificada para faltar a laborar". quedando redactada dicha causal de la siguiente forma : "Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en este

¹⁵² BORRELL NAVARRO, Miguel. Op. cit., p. 324. RAMÍREZ Fonseca, Francisco. Op. cit., p. 142.

último caso, exista prescripción médica por lo que se considerará causa justificada para faltar a laborar”.

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

En relación a esta causal el jurista Miguell Borrell nos dice acertadamente : “ . . . tenemos que entender que se trata de una ejecutoria dictada en materia penal y de que se trata no de una simple sentencia, sino de una ejecutoria, es decir, aquella contra la cual no procede ya ningún recurso, una sentencia que ha quedado definitivamente firme . . . ”.¹⁵³

Ahora bien, para que proceda esta causal es necesario que la sentencia ejecutoriada imponga una pena de prisión al trabajador, por lo que debemos entender de acuerdo con el jurista Muñoz Ramón que “La pena de prisión, consiste en la privación de la libertad, en una cárcel o colonia penitenciaria, impuesta por una sentencia judicial condenatoria, como retribución por la comisión de un delito”.¹⁵⁴

Siguiendo este orden de ideas para que esta causal proceda con éxito no basta que la sentencia ejecutoriada imponga al trabajador una pena de prisión sino que es indispensable que le impida cumplir con su relación de trabajo.

¹⁵³ BORRELL NAVARRO, Miguel. Op. cit., p. 325.

¹⁵⁴ MUÑOZ RAMÓN, Roberto. Op. cit., p. 350.

Cabe señalar que compartimos la opinión vertida por los juristas Miguel Borrell y Muñoz Ramón¹⁵⁵, en el sentido de que si bien es cierto que al trabajador por sentencia ejecutoriada se le impone por condena pena de prisión, también es cierto que hay ocasiones que dicha condena permite la libertad condicional bajo fianza o bien arraigo domiciliario, por lo que al gozar de esta libertad el trabajador puede cumplir normalmente con su trabajo y por lo tanto, esta condena a pena de prisión no constituye por ningún motivo causal de despido.

También nos podemos encontrar frente a una situación de prisión preventiva, en este sentido y como lo señalan acertadamente los juristas Mario De la Cueva, Guerrero Euquerio, José Dávalos y Muñoz Ramón¹⁵⁶, estamos en presencia de una causal de suspensión de la relación de trabajo y no de despido, siempre y cuando se dicte sentencia absolutoria, como lo establece el art. 42 fracción III de la Legislación Laboral y que a la letra dice :

"Artículo 42.- Son causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón :

III. La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria. Si el trabajador obro 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 "

¹⁵⁵ BORRELL NAVARRO, Miguel. Op. cit., p. 325. MUÑOZ Ramón, Roberto. Op. cit., p.350.

¹⁵⁶ DE LA CUEVA, Mario. Op. cit., p. 249. GUERRERO Euquerio, Op. cit., p. 289. DAVALOS Morales, José. Derecho del Trabajo I, Op. cit., p. 157. MUÑOZ Ramón, Roberto. Op. cit., p. 349.

En cambio la pena de prisión que ya estudiamos, constituye una causal de despido, siempre y cuando impida al trabajador cumplir con su relación o contrato de trabajo.

FRACCIÓN 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.

Para comprender esta causal, es preciso determinar qué debemos entender por el término "análoga", en relación a ello el diccionario de la Real Academia Española dice: "ANÁLOGO, GA" significa: "adj. Que tiene analogía con otra cosa" y a su vez "ANALOGÍA" significa: "f. Relación de semejanza entre cosas distintas".¹⁵⁷

Por su parte el jurista Miguel Borrell nos dice: "La analogía es interpretar la Ley, dándole una extensión a un caso no previsto en ella, por razones de semejanza. . . ."¹⁵⁸

En relación a esta causal el Dr. Mario De la Cueva señala que para que esta causal proceda con éxito es indispensable que cumpla con los siguientes requisitos:

... a) La causa alegada debe ser análoga a alguna de las enumeradas expresamente en la Ley; b) Ha de ser de naturaleza grave. . . . ha de implicar un

¹⁵⁷ Diccionario de la Lengua Española, Op. cit., T-I, 1983, p. 123.

¹⁵⁸ BORRELL, NAVARRO, Miguel, Op. cit., p. 326.

incumplimiento grave, de una obligación principal o importante ; c) Las consecuencias del incumplimiento sobre el trabajo deben ser semejantes a las que produciría una causa de rescisión expresa".¹⁵⁹

Cabe señalar que esta causal, en la doctrina ha originado opiniones contradictorias, hay quien como el Dr. Néstor De Buen¹⁶⁰ sostiene que el uso de la analogía es injusto, y es tan sólo un instrumento integrador de lagunas legales.

Pero nosotros no compartimos esta idea, ya que como señalan acertadamente los profesores Mario De la Cueva y Ramírez Fonseca¹⁶¹ el Legislador no puede prever toda una gama de conductas y acontecimientos que se pueden suscitar en un momento dado en el desarrollo normal de las relaciones laborales, además de que esta causal tiene su origen y fundamento en el art. 17 del Código Laboral y que a la letra dice :

"A falta de disposición expresa en la Constitución, en esta Ley o en sus Reglamentos, o en los tratados a que se refiere el artículo 6º, se tomarán en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales del derecho, los principios generales de justicia social que derivan del artículo 123 de la Constitución, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad".

¹⁵⁹ DE LA CUEVA, Mario, Op. cit., p. 249.

¹⁶⁰ DE BUEN LOZANO, Néstor, Op. cit., T-II, p. 105.

¹⁶¹ DE LA CUEVA, Mario, Op. cit., p. 249. RAMÍREZ Fonseca, Francisco, Op. cit., p. 146.

Asimismo estamos de acuerdo con el jurista Muñoz Ramón¹⁶² en el sentido de que esta causal consagra un procedimiento de interpretación extensiva y no de integración por analogía, criterio que ha sido sustentado acertadamente por la Suprema Corte de Justicia de la Nación y que a la letra dice :

EBRIEDAD, ESTADO DE, COMO CAUSA ANÁLOGA DE RESCISIÓN DE LA RELACIÓN 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 pone de manifiesto que el precepto que se indica no debe ser interpretado restrictivamente por el hecho ser enumerativo, sino que *debe ser interpretado extensivamente* en relación con lo establecido en la fracción XV del propio artículo, pues dicha fracción considera incluidas en las causas de rescisión del contrato de trabajo, además de las enumeradas, todas aquellas cuya gravedad y consecuencias sean semejantes. Por tanto, si un trabajador, en horas que no corresponden a sus labores, se presenta en el centro de trabajo en estado de ebriedad, con su conducta distrae a sus compañeros que se encuentran laborando 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.*

¹⁶² MUÑOZ RAMÓN, Roberto. Op. cit., p. 350.

Cuarta Sala.- Semanario Judicial de la Federación.- Epoca 7A.- Vol. 193-198.- Quinta Parte.- Jurisprudencia.- pág. 55.

Ahora bien, desde nuestro punto de vista y con fundamento en las razones expuestas con antelación, nosotros consideramos que la causal en estudio no es injusta, siempre y cuando las causas alegadas sean de gravedad y de consecuencias semejantes a las catorce causales anteriores a ésta, además de que su procedencia está supeditada acertadamente a que las Juntas de Conciliación y Arbitraje y no el patrón, determinen si la causal alegada puede fundarse en esta fracción, tomando siempre en cuenta las características de cada caso concreto que va a resolver.

En relación a los tres últimos párrafos que contiene esta causal, por el momento no haremos comentario alguno, ya que dejaremos su estudio con mayor detalle en el Capítulo IV de la presente investigación.

3.3.1. EL DESPIDO EN LOS TRABAJADORES CON UNA ANTIGÜEDAD MAYOR DE 20 AÑOS DE SERVICIOS.

Debemos señalar que cuando un trabajador tiene una duración continua en su empleo, adquiere una protección a su favor que complica al patrón en un momento dado su derecho a despedir al trabajador, y que desde nuestro punto de vista consideramos que es justa.

Esta protección que esta regulada por el **ARTÍCULO 161 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO** y por la jurisprudencia, consiste en que a un trabajador que tenga una duración de más de 20 años de servicios prestados, el patrón sólo le puede rescindir su contrato por alguna de las causas señaladas en el art. 47 de la Ley en comento, cuando dicha falta sea particularmente grave o que haga imposible su continuación, pero si esto no acontece, entonces el patrón tan sólo podrá aplicarle al trabajador una medida disciplinaria.

Dicho precepto a la letra dice :

"Artículo 161.- Cuando la relación de trabajo haya tenido una duración de más de veinte años, el patrón sólo podrá rescindirla por alguna de las causas señaladas en el artículo 47, que sea particularmente grave o que haga imposible su continuación, pero se le impondrá al trabajador la corrección disciplinaria que corresponda, respetando los derechos que deriven de su antigüedad.

La repetición de la falta o la comisión de otra u otras, que constituyan una causa legal de rescisión, deja sin efecto la disposición anterior".

Como podemos advertir, este precepto deja de tener efecto si el trabajador reincide en la misma falta o bien incurre en otra u otras faltas, por lo que el patrón en esta circunstancia sí puede despedir al trabajador, y para que proceda justificadamente como señala el jurista Miguel Borrell "... tienen que darse las siguientes circunstancias :

1. El trabajador tiene que cometer más de una causal de despido, de las señaladas en la Ley Federal del Trabajo y que sean particularmente graves, sin que tenga necesariamente que tratarse de la misma causal.
2. Al cometer el trabajador la primera falta, debe el patrón hacerle la PREVENCIÓN correspondiente con el fin de que quede advertido de que en lo sucesivo, su relación de trabajo puede ser rescindida si comete otra falta legal para ello, ya que si no lo hace se considerará que existió consentimiento o perdón tácito respecto de la primera falta, por lo que no podrá invocar a su favor el patrón lo dispuesto en el artículo 161 de la Ley Laboral ; y
3. Deberá el patrón acreditar ante el Organismo Jurisdiccional que conozca del juicio laboral, que hizo oportunamente la PREVENCIÓN antes citada al trabajador por la primera falta cometida.¹⁶¹

De lo anterior podemos advertir que el patrón deberá contar con las pruebas idóneas de que hizo la prevención correspondiente al trabajador por incurrir en su primera falta grave, por lo que al incurrir nuevamente en la misma o en otra u otras faltas, puede el patrón despedir justificadamente al trabajador, ya que de lo contrario no procederá legalmente el despido que pretenda hacer valer.

Y en relación a que la causa en que incurra el trabajador sea particularmente grave o que haga imposible la continuación del contrato o relación laboral, para que proceda el despido además de los requisitos antes señalados, los profesores Alberto Trueba Urbina y

¹⁶¹ BORRELL NAVARRO, Miguel. Op. cit., p. 306.

Jorge Trueba Barrera señalan que “. . . debe entenderse por “causa particularmente grave” aquella que entrañe un peligro inmediato de daño económicamente irreparable para la empresa o inminente de muerte para el patrón”.¹⁶⁴

Por su parte la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación respecto a esta protección que se le da a aquel trabajador que tenga una antigüedad mayor de 20 años de servicios prestados, sustenta la siguiente jurisprudencia :

RESCISIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO CON ANTIGÜEDAD DE VEINTE AÑOS. APLICACIÓN DEL ARTÍCULO 161 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.- El artículo 161 de la Ley Federal del Trabajo, consigna una disposición que tiende a proteger los derechos de los trabajadores cuando éstos alcancen una antigüedad de veinte años o más al servicio del patrón, que consiste en que su contrato de trabajo no pueda ser rescindible válidamente, aun en el caso de que el trabajador incurra en alguna de las hipótesis señaladas en las diversas fracciones del artículo 47 de la propia Ley, a menos que la falta cometida sea particularmente grave o que haga imposible la continuación de la relación de trabajo. Si esto último no sucede, el patrón sólo podrá aplicar la medida disciplinaria a que está autorizado, de conformidad con los instrumentos legales respectivos.

Amparo Directo 5370/78.- Gonzalo Moreno Vélez.- 19 de febrero de 1979.- 5 votos.- Ponente : Juan Moisés Calleja García.- Secretaria : Silvia Pichardo de Quintana.

Amparo Directo 6675/78.- Gilberto Sánchez González.- 19 de marzo de 1979.- 5 votos.- Ponente : María Cristina Salmorán de Tamayo.- Secretario : Joaquín Dzib Núñez.

Amparo Directo 279/79.- Santiago Sánchez Aguayo.- 25 de junio de 1979. Unanimidad de 4 votos.- Ponente : Juan Moisés Calleja García.- Secretario : José Manuel Hernández Saldaña.

¹⁶⁴ TRUEBA URBINA, Alberto y Jorge Trueba Barrera. Op. cit., p. 105.

Amparo Directo 2956/79.- Luis Gutiérrez Trejo.- 6 de agosto de 1979.- 5 votos.- Ponente :
María Cristina Salmorán de Tamayo.- Secretario : Javier Miganjos Navarro.
Amparo Directo 1624/79.- Miraflores, S.A .- 8 de agosto de 1979.- 5 votos.- Ponente : Juan
Moisés Calleja García.- Secretario : José Manuel Hernández Saldaña.
Informe 1979.-Cuarta Sala.- Núm. 22, pág. 21.

3.3.2. CAUSAS DE DESPIDO EN LAS RELACIONES O CONTRATOS DE TRABAJO ESPECIALES.

Debemos recordar que al iniciar el estudio de la clasificación y análisis de cada una de las causas de despido del artículo 47 del Código Laboral, señalamos que de acuerdo con el jurista Muñoz Ramón las causas de despido se pueden clasificar en Explícitas, Implícitas, Generales y Específicas, y en relación a estas últimas se estableció que son aquellas en que sólo pueden incurrir los trabajadores de determinadas especialidades (Supra, p. 114), pues bien, ahora toca el turno de estudiarlas.

Cabe señalar que en nuestra Legislación Laboral se regulan otras causas justificadas de rescisión, de las cuales haremos referencia a continuación.

Entre dichas causas encontramos las que se establecen en el Título Sexto de la Ley Laboral bajo el rubro : "TRABAJOS ESPECIALES" y en el cual se regulan a :

- a) Los Trabajadores de Confianza.
- b) Los Trabajadores de los Buques.
- c) Los Tripulantes Aeronáuticos.
- d) Los Trabajadores Ferrocarrileros.

- e) Los Trabajadores de Autotransportes.
- f) Los Agentes de Comercio y otros semejantes.
- g) Los Deportistas Profesionales.
- h) Los Trabajadores que prestan sus servicios a Domicilio.
- i) Los Trabajadores Domésticos.
- j) Los Trabajadores Médicos Residentes.

A continuación señalaremos el precepto legal que contiene, las causas de rescisión (despido) de la relación o contrato de trabajo de cada uno de estos trabajadores.

a) TRABAJADORES DE CONFIANZA (ART. 185 LFT).

"Artículo 185.- El patrón podrá rescindir la relación de trabajo si existe un motivo razonable de pérdida de la confianza, aun cuando no coincida con las causas justificadas de rescisión a que se refiere el artículo 47.

El trabajador de confianza podrá ejercitar las acciones a que se refiere el capítulo IV del Título Segundo de esta Ley".

b) TRABAJADORES DE LOS BUQUES (ART. 208 LFT).

"Artículo 208.- Son causas especiales de rescisión de las relaciones de trabajo :

- I. La falta de asistencia del trabajador a bordo a la hora convenida para la salida o que presentándose, desembarque y no haga el viaje :*
- II. Encontrarse el trabajador en estado de embriaguez en horas de servicio mientras el buque esté en puerto, al salir el buque o durante la navegación :*

III. *Usar narcóticos o drogas enervantes durante su permanencia a bordo, sin prescripción médica.*

Al subir a bordo, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentarle la prescripción suscrita por el médico :

IV. *La insubordinación y la desobediencia a las órdenes del capitán del buque en su carácter de autoridad :*

V. *La cancelación o la revocación definitiva de los certificados de aptitud o de las libretas de mar exigidos por las leyes y reglamentos :*

VI. *La violación de las leyes en materia de importación o exportación de mercancías en el desempeño de sus servicios ; y*

VII. *La ejecución, en el desempeño del trabajo por parte del trabajador, de cualquier acto u la omisión intencional o negligencia que pueda poner en peligro su seguridad o la de los demás trabajadores, de los pasajeros o de terceras personas, o que dañe, perjudique o ponga en peligro los bienes del patrón o de terceros”.*

c) TRIPULACIONES AERONÁUTICAS (ART. 244 LFT).

“Artículo 244.- Son causas especiales de terminación o de rescisión de las relaciones de trabajo :

1. *La cancelación o revocación definitiva de los documentos especificados en el artículo anterior :*

- II. *Encontrarse el tripulante en estado de embriaguez, dentro de las veinticuatro horas anteriores a la iniciación del vuelo que tenga asignado o durante el transcurso del mismo :*
- III. *Encontrarse el tripulante bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes salvo lo dispuesto en el artículo 242, fracción II :*
- IV. *La violación de las leyes en materia de importación o exportación de mercancías, en el desempeño de sus servicios :*
- V. *La negativa del tripulante, sin causa justificada, a ejecutar vuelos de auxilio, búsqueda o salvamento, o iniciar o proseguir el servicio de vuelo que le haya sido asignado :*
- VI. *La negativa del tripulante a cursar los programas de adiestramiento que según las necesidades del servicio establezca el patrón, cuando sean indispensables para conservar o incrementar su eficiencia, para ascensos o para operar equipo con nuevas características técnicas :*
- VII. *La ejecución, en el desempeño del trabajo, por parte del tripulante, de cualquier acto o la omisión intencional o negligencia que pueda poner en peligro su seguridad o la de los miembros de la tripulación, de los pasajeros o de terceras personas, o que dañe, perjudique o ponga en peligro los bienes del patrón o de terceros : y*
- VIII. *El incumplimiento de las obligaciones señaladas en el artículo 237 y la violación de la prohibición consignada en el artículo 242, fracción III".*

"Artículo 255.- Son causas especiales de rescisión de las relaciones de trabajo :

- I. *La recepción de carga o pasaje fuera de los lugares señalados por la empresa para estos fines ; y*
- II. *La negativa a efectuar el viaje contratado o su interrupción, sin causa justificada".*

e) TRABAJADORES DE AUTOTRANSPORTES (ART. 264 LFT).

"Artículo 264.- Son causas especiales de rescisión de las relaciones de trabajo :

- I. *La negativa a efectuar el viaje contratado o su interrupción sin causa justificada. Será considerada en todo caso causa justificada la circunstancia de que el vehículo no reúna las condiciones de seguridad indispensables para garantizar la vida de los trabajadores, usuarios y del público en general ; y*
- II. *La disminución importante y reiterada del volumen de ingresos, salvo que concurren circunstancias justificadas".*

ñ) LOS AGENTES DE COMERCIO Y OTROS SEMEJANTES (ART. 291 LFT).

"Artículo 291.- Es causa especial de rescisión de las relaciones de trabajo la disminución importante y reiterada del volumen de las operaciones, salvo que concurren circunstancias justificativas".

g) LOS DEPORTISTAS PROFESIONALES (ART. 303 LFT).

"Artículo 303.- Son causas especiales de rescisión y terminación de las relaciones de trabajo :

- I. *La indisciplina grave o las faltas repetidas de indisciplina ; y*
- II. *La pérdida de facultades”.*

**h) LOS TRABAJADORES QUE PRESTAN SUS SERVICIOS A DOMICILIO
(ART. 329 LFT).**

“Artículo 329.- El trabajador a domicilio al que se le deje de dar el trabajo, tendrá los derechos consignados en el artículo 48”.

i) LOS TRABAJADORES DOMÉSTICOS (ART. 341 LFT).

“Artículo 341.- Es causa de rescisión de las relaciones de trabajo el incumplimiento de las obligaciones especiales consignadas en este capítulo”.

Dichas obligaciones están consignadas en el art. 340 y que a la letra dice :

“Artículo 340.- Los trabajadores domésticos tienen las obligaciones especiales siguientes :

- I. *Guardar al patrón, a su familia y a las personas que concurren al hogar donde presten sus servicios, consideración y respeto ; y*
- II. *Poner el mayor cuidado en la conservación del menaje de la casa”.*

j) LOS MÉDICOS RESIDENTES (ART. 353.G LFT).

“Artículo 353.G.- Son causas especiales de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón, además de la que establece el artículo 47, las siguientes :

- I. *El incumplimiento de las obligaciones a que aluden las fracciones I, II, III y VI del artículo 353.D :*
- II. *La violación de las normas técnicas o administrativas necesarias para el funcionamiento de la Unidad Médica Receptora de Residentes en la que se efectúe la residencia : y*
- III. *La comisión de faltas a las normas de conducta propias de la profesión médica, consignadas en el Reglamento Interior de la Unidad Médica Receptora de Residentes”.*

Una vez señaladas las causas de rescisión de las relaciones o contrato de trabajo especiales, a continuación estudiaremos las acciones derivadas del despido.

3.4. ACCIONES DERIVADAS DEL DESPIDO.

Debemos señalar que cuando un patrón despide a un trabajador, independientemente de que el despido sea justificado o no, el trabajador tiene derecho a ejercitar opcionalmente ante la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, cualquiera de las 2 acciones siguientes :

A) LA ACCIÓN REINSTALATORIA O CUMPLIMIENTO DE CONTRATO.

B) LA ACCIÓN INDEMNIZATORIA.

Este derecho que tiene el trabajador para ejercitar cualquiera de las 2 acciones señaladas en contra del patrón, tiene su fundamento en el ARTÍCULO 123, APARTADO A), FRACCIÓN XXII DE LA CONSTITUCIÓN MEXICANA y que a la letra dice :

"Artículo 123, Apartado A), Fracción XXII.- El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La Ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él".

Como podemos advertir del precepto en cita, el trabajador despedido puede exigir del patrón, ya sea el cumplimiento del contrato o bien una indemnización de tres meses de salario, es decir, puede ejercitar sólo una de las 2 acciones a que tiene derecho y no las dos simultáneamente, asimismo y en relación a la acción reinstalatoria o cumplimiento de contrato, dicho precepto lo restringe al señalar que la Ley determinará los casos en que se le podrá eximir al patrón de su obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización.

Asimismo estas acciones están reguladas en el ARTÍCULO 48 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO y que a la letra reza así :

"Artículo 48.- El trabajador podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario.

Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de la rescisión, el trabajador 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".

Del anterior precepto podemos advertir que cualquiera de las 2 acciones que haya ejercitado el trabajador, también tendrá derecho a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo.

Así también debemos señalar que los trabajadores además de éstas indemnizaciones tienen derecho a otras prestaciones como : la prima de antigüedad, la parte proporcional de su aguinaldo, la parte proporcional de vacaciones y la prima vacacional, y todas aquellas prestaciones a que tengan derecho por otorgárselas expresamente la Ley, los contratos individuales o contratos colectivos que hayan celebrado.

Es importante señalar y con fundamento en el artículo 518 del Código Laboral que los trabajadores deben ejercer alguna de éstas dos acciones dentro del término de 2 meses, ya que de lo contrario prescribirá su derecho a ejercitarlas. dicho precepto establece: *"Artículo 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".

En relación a éste precepto estamos de acuerdo con los maestros Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera¹⁶⁵ en el sentido de que la acción que ejercita el trabajador prescribe en dos meses contados a partir del día siguiente a la fecha en que el patrón se lo comunique por escrito, por lo que se debe hacer constar mediante la firma o huella digital que el trabajador recibió dicho escrito, y así evitar problemas respecto a la fecha que inicia su derecho a ejercitar su acción y por consiguiente prevenir que prescriba su acción.

A continuación estudiaremos en qué consiste cada una de éstas acciones, que tiene derecho a ejercitar el trabajador ante un despido, independientemente que sea justificado o no.

3.4.1. ACCIÓN REINSTALATORIA O CUMPLIMIENTO DEL CONTRATO.

A través de esta acción el trabajador pretende mantener su empleo, y se encuentra íntimamente relacionada con el principio de la Estabilidad en el Trabajo, por lo que el

¹⁶⁵ TRUEBA URBINA, Alberto y Jorge Trueba Barrera. Op. cit .. p. 281.

patrón no puede evadir las consecuencias de dicha acción, salvo que el trabajador se encuentre en alguno de los casos de excepción previstas por la Ley, para que no proceda la reinstalación y el patrón se libere de dicha obligación, pagando una indemnización.

En relación a esta acción, el Doctor Mario De la Cueva nos dice acertadamente : "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 . . . Esta restauración del trabajador en sus derechos comprende no solamente aquellas de que ya disfrutaba antes del despido, sino también los que debió adquirir por la prestación de su trabajo durante el tiempo que estuvo alejado de él : ..."¹⁶⁶

Por su parte el jurista Néstor De Buen nos dice : ". . . la reinstalación significa que se de al trabajador posesión material del puesto que ocupaba, proporcionándole trabajo y los elementos para llevarlo a cabo".¹⁶⁷

Ahora bien, si la Junta de Conciliación y Arbitraje determina que el despido es justificado, entonces no procederá esta acción que haya ejercitado el trabajador y sólo tendrá derecho a que se le pague la parte proporcional de su aguinaldo, la parte de proporcional de sus vacaciones y prima vacacional, así como la prima de antigüedad y se extingue la relación o contrato de trabajo.

¹⁶⁶ DE LA CUEVA, Mario. Op. cit., p. 358.

¹⁶⁷ DE BUEN LOZANO, Néstor. Op. cit., T-II, p. 110.

Pero si la Junta de Conciliación y Arbitraje resuelve en el laudo correspondiente que el despido es injustificado, entonces si procede esta acción que haya hecho valer el trabajador, y el patrón tiene la obligación de reinstalarlo en el empleo que ocupaba, así como también tiene la obligación de pagarle los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente dicho laudo, y la relación o contrato laboral continúa.

Sin embargo hay situaciones por las cuales no es posible que la relación laboral continúe, a pesar de que la acción reinstalatoria o cumplimiento de contrato haya procedido legalmente por lo que la Ley permite que al patrón se le pueda eximir de cumplir con esta obligación de reinstalar al trabajador mediante el pago de una indemnización, dicha insumisión al laudo por parte del patrón, tiene su fundamento en el art. 123, apartado A) fracción XXII de la Constitución Mexicana y a su vez los artículos 49 y 50 de la Ley Laboral, consagran respectivamente los casos de excepción de esta acción, así como sus correspondientes indemnizaciones a que tiene derecho el trabajador.

A continuación estudiaremos dichos casos de excepción, así como también sus correspondientes indemnizaciones.

3.4.1.1. CASOS DE EXCEPCIÓN DE REINSTALAR AL TRABAJADOR.

Los casos de excepción de reinstalar al trabajador a su empleo, también implican los casos de excepción al principio de la Estabilidad en el Trabajo los cuales estudiamos

con antelación en el Cap. II (Supra, pp. 42 y ss.), pero es menester estudiarlos de nueva cuenta por así convenir al desarrollo de la presente investigación.

Dichos casos de excepción de reinstalar al trabajador en su empleo, se encuentran consagrados en el art. 49 de la Ley Federal del Trabajo y que a la letra dice :

“Artículo 49.- El patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, mediante el pago de las indemnizaciones que se determinan en el artículo 50 en los casos siguientes :

- I. Cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de un año :*
- II. Si comprueba ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, que el trabajador, por razón del trabajo que desempeña o por las características de sus labores, está en contacto directo y permanente con él y la Junta estima, tomando en consideración las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo :*
- III. En los casos de trabajadores de confianza :*
- IV. En el servicio doméstico ; y*
- V. Cuando se trate de trabajadores eventuales”.*

En relación a este precepto compartimos la idea vertida por el jurista Mario De la Cueva en el sentido de que “. . . la enumeración contenida en el art. 49 de la Ley es limitativa, lo que quiere decir que no podrá hacerse ninguna extensión analógica y por

otra parte, hay que señalar que la interpretación de las excepciones debe ser restrictiva. De tal suerte que únicamente aquellas hipótesis que encajen fácil y plenamente en la excepción, podrán ser admitidas".¹⁶⁸

Una vez señalados los casos de excepción, a continuación estudiaremos las indemnizaciones que tiene derecho el trabajador de percibir por la no reinstalación a su empleo.

3.4.1.2. INDEMNIZACIÓN POR INSUMISIÓN AL LAUDO QUE ORDENA LA REINSTALACIÓN.

Cuando el trabajador se encuentra situado en uno de los casos de excepción consagrados en el art. 49 de la Ley Laboral, es cuando opera la insumisión al laudo, es decir, que la Ley exige al patrón de cumplir la obligación de reinstalar al trabajador por medio del pago de una indemnización.

Para que el patrón se oponga a la reinstalación y se libere mediante una indemnización deberá, como señalan los juristas Néstor De Buen y José Dávalos¹⁶⁹ probar que el trabajador se encuentra en alguno de los supuestos señalados en el art. 49 de la Ley en comento.

¹⁶⁸ DE LA CUEVA, Mario. Op. cit., p. 260.

¹⁶⁹ DE BUEN LOZANO, Néstor. Op. cit., T-II, p. 111. DAVALOS Morales, José. Derecho del Trabajo I. Op. cit., p. 161.

Cabe señalar que este derecho que surge en favor del patrón de no reinstalar al trabajador, deberá constar en el laudo respectivo y al mismo tiempo la obligación de pagar al trabajador la indemnización correspondiente, así lo señala el Maestro Alberto Trueba Urbina.¹⁷⁰

Dichas indemnizaciones se determinan en relación al tiempo de duración de la relación o contrato de trabajo y se encuentran consagradas en el art. 50 de la Ley en comento, y que a la letra estipula :

"Artículo 50.- Las indemnizaciones a que se refiere el artículo anterior consistirán :

- I. Si la relación del 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 excediera de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año y de veinte días por cada uno de los años siguientes en que hubiese prestado sus servicios ;*
- II. Si la relación de trabajo fuere por tiempo indeterminado, la indemnización consistirá en veinte días 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".*

¹⁷⁰ TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo, Op. cit., p. 304.

Como podemos advertir del precepto en cita, además de estas indemnizaciones el trabajador despedido injustificadamente tendrá derecho a que se le pague el importe de tres meses de salario, así como los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se paguen dichas indemnizaciones (respecto a estos salarios haremos referencia a ellos al estudiar la acción indemnizatoria).

En relación a los 20 días por cada año de servicios prestados a que tiene derecho a percibir el trabajador, ". . . son procedentes únicamente cuando se hayan cumplido los años, no cabiendo su reclamación proporcional.", así lo señala el jurista Cavazos Flores.¹⁷¹

Asimismo Eusebio Ramos señala que los 20 días por cada año de servicios prestados se toman en cuenta ". . . desde la fecha del ingreso al trabajo hasta el día en que el trabajador se separe del mismo . . ." ¹⁷²

Debemos señalar que la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, ha sustentado que la indemnización consistente en 20 días de salario por cada año de servicios prestados, solamente procede en los casos señalados en el art. 49, 52 y 947 de la Ley Laboral, es decir, solamente procede cuando el patrón no reinstala al trabajador porque se le exime legalmente de dicha obligación, o bien porque el trabajador extingue la

¹⁷¹ CAVAZOS FLORES, Baltazar, Causales de Despido, 3ª ed., Trillas, México, 1989 (reimpresión 1992), p.75.

¹⁷² RAMOS, Eusebio et al. Op. cit., p. 50.

relación laboral por una causa imputable al patrón (retiro), es decir, se le otorga al trabajador como una compensación por no continuar laborando, dicha jurisprudencia que sustenta la Suprema Corte es la siguiente :

INDEMNIZACION DE 20 DIAS DE SALARIO POR CADA AÑO DE SERVICIOS PRESTADOS, PROCEDENCIA DE LA.- En atención a que los artículos 123, fracción XXII, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y 48 de la Ley Federal del trabajo, no disponen que cuando se ejercitan las acciones derivadas de un despido injustificado procede el pago de la indemnización consistente en 20 días de salario por cada año de servicios prestado, a que se refiere el artículo 50, fracción II, de la Ley citada, se concluye que dicha prestación únicamente procede en los casos que señalan los artículos 49, 52 y 947 de la Ley mencionada, pues su finalidad es la de resarcir o recompensar al trabajador del perjuicio que se le ocasiona por no poder seguir laborando en el puesto que desempeñaba por una causa ajena a su voluntad, bien por que el patrón no quiera reinstalarlo en su trabajo, bien porque aquél se vea obligado a romper la relación laboral por una causa imputable al patrón, o sea, que tal indemnización que constituya una compensación para el trabajador que no puede continuar desempeñando su trabajo.

Contradicción de Tesis 385.- Entre las sustentadas por los entonces Unicos Tribunales Colegiados de los Circuitos Sexto, Séptimo, Octavo y Noveno.- 7 de Agosto de 1989.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente : Ulises Schmill Ordóñez.- Secretario : Victor Ernesto Maldonado Lara.

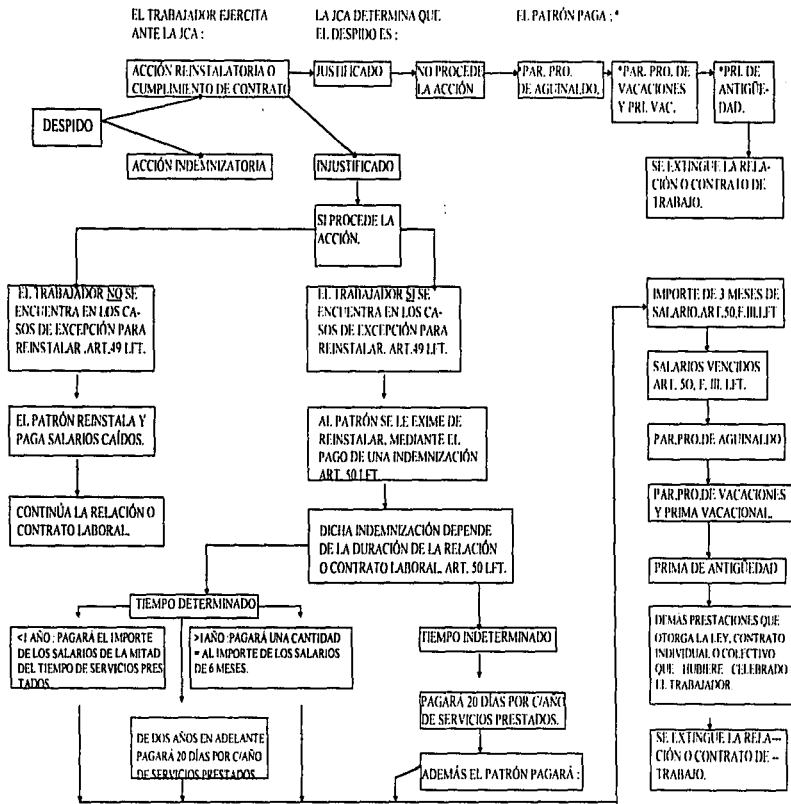
Tesis de Jurisprudencia XLI 89, aprobada por la Cuarta Sala de este Alto Tribunal en Sesión Privada celebrada el seis de Noviembre de mil novecientos ochenta y nueve.- Unanimidad de 5 votos de los señores ministros : Presidente Felipe López Contreras, Ulises Schmill Ordóñez, Juan Díaz Romero, Carlos García Vázquez y José Martínez Delgado.

Amparo Directo 394/90, Ignacio Carreón Lezama.- 2 de octubre de 1990.- Unanimidad de votos.- Ponente : Gustavo Calvillo Rangel.- Secretario : Jorge Alberto González Alvarez.- Semanario Judicial de la Federación.- 8A Época.- T- VIII-Agosto.- pág. 188.- Segundo Tribunal Colegiado del Sexto Circuito.

Como lo señalamos al principio además de estas indemnizaciones el trabajador despedido injustificadamente, tiene derecho a que se le paguen las siguientes prestaciones: la prima de antigüedad, la parte proporcional de sus vacaciones y prima vacacional, y en general todas aquellas prestaciones a que tenga derecho por así otorgárselas expresamente la Ley, los contratos individuales o contratos colectivos que hubiere celebrado.

A efecto de facilitar la comprensión de la acción reinstalatoria o cumplimiento de contrato que estudiamos, a continuación realizaremos un diagrama, para tener una idea más clara de lo que implica ejercitar dicha acción.

ACCIÓN REINSTALATORIA O CUMPLIMIENTO DE CONTRATO



Una vez estudiada la acción reinstalatoria o cumplimiento de contrato, a continuación estudiaremos la acción indemnizatoria.

3.4.2. ACCIÓN INDEMNIZATORIA.

Ahora bien si el trabajador ejercita la Acción Indemnizatoria, es obvio que considera dar por terminada la relación o contrato de trabajo, y tiene derecho a exigir constitucionalmente el importe de 3 meses de salario (art. 123, Apartado A, fracción XXII constitucional), así como también el pago de los salarios caídos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo, conforme a lo dispuesto por el art. 48 del Código Laboral.

En relación a esta acción el Doctor Mario de la Cueva señala que ". . . su finalidad esencial consiste en salvaguardar la dignidad del trabajador al que repugne regresar a una empresa en la que fue injuriada o vejado".¹⁷³

Es importante señalar, que cuando el trabajador hace valer la Acción Indemnizatoria, no podrá exigir el pago de los 20 días por cada año de servicios prestados, ya que esta indemnización solamente procede como lo señala nuestro más Alto Tribunal cuando el patrón no cumple el laudo que le ordena reinstalar al trabajador, porque se le exime de dicha obligación a cambio de una indemnización y cuando el trabajador se retira de su empleo por alguna causa o causas imputables a su patrón.

¹⁷³ DE LA CUEVA, Mario. Op. cit. . p. 262.

Ahora bien, si la Junta de Conciliación y Arbitraje determina que el despido es justificado, entonces no procederá esta acción que haya ejercitado el trabajador, y por lo tanto, sólo tendrá a derecho a que se le pague la parte proporcional de su aguinaldo, la parte proporcional de sus vacaciones y prima vacacional así como la prima de antigüedad y por consiguiente se extingue la relación o contrato laboral.

Pero por el contrario, si la Junta de Conciliación y Arbitraje resuelve en el laudo que corresponda al caso concreto que el despido es injustificado, entonces sí procede esta acción que hizo valer el trabajador y el patrón tiene la obligación de pagar la indemnización constitucional consistente en el importe de tres meses de salario, así como los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo, y además de estas indemnizaciones al igual que la acción reinstalatoria o cumplimiento del contrato, el trabajador tiene derecho a percibir la parte proporcional de su aguinaldo, la parte proporcional de sus vacaciones y prima vacacional, la prima de antigüedad, así como todas aquellas prestaciones a que tiene derecho y que le son otorgadas por la Ley, contrato individual o contrato colectivo de trabajo que hubiere celebrado.

Respecto a los salarios vencidos que tiene derecho a percibir el trabajador independientemente de que haya ejercitado la acción reinstalatoria o la acción indemnizatoria, también se les conoce con el nombre de "Salarios Caidos", y que en doctrina ha originado opiniones contrarias.

Y en relación a ellos, estamos de acuerdo con el jurista Mario De la Cueva quién señala : "Se conoce con el nombre de salarios vencidos o caídos, los que debió recibir el trabajador si se hubiese desarrollado normalmente la relación de trabajo, desde la fecha en que fue despedido o desde la en que se separó del trabajo por causa imputable al patrono, hasta que se cumplimente el laudo que ordenó la reinstalación o el pago de las indemnizaciones".¹⁷⁴

Sin embargo hay quien opina diferente, así el Maestro José Dávalos en relación a los salarios vencidos señala que "No se puede decir que en rigor se trate de salarios, pues la percepción de los salarios supone que el trabajador los recibe por su trabajo y si éste no ha sido realizado, no debe hablarse de que son salarios."¹⁷⁵ Pero nosotros no compartimos esta opinión, toda vez que si bien es cierto que el trabajador recibe su salario a cambio del trabajo que realiza, también es cierto que si el trabajador no lo realiza no es porque no quiera llevarlo a cabo sino por el contrario, tiene derecho a que se le paguen los salarios que debería haber recibido normalmente por su trabajo, sino hubiera sido despedido injustificadamente por el patrón, es decir, por una causa imputable al patrón, en este sentido consideramos que es aceptado el concepto que se da a esta retribución de salarios vencidos o caídos.

En relación al monto de los salarios vencidos, la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación ha señalado que para fijar dicho monto debemos tomar en cuenta la acción que

¹⁷⁴ DE LA CUEVA, Mario, Op. cit., p.263.

¹⁷⁵ DAVALOS MORALES, José, Derecho del Trabajo I, Op. cit., p. 163.

haya hecho valer el trabajador, si éste ejercitó la acción reinstalatoria o cumplimiento del contrato entonces para fijar el monto de los salarios vencidos, se debe tomar en cuenta los aumentos que haya tenido el salario del trabajador desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo ; pero si el trabajador ejercitó la acción indemnizatoria, entonces para fijar dicho monto no se tomarán en cuenta los aumentos que haya tenido el salario, sino que se debe tomar en cuenta la base del salario percibido a la fecha de la rescisión injustificada, dicho criterio es el siguiente :

SALARIOS VENCIDOS, MONTO DE LOS.- 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 pactadas como si nunca se hubiera interrumpido el contrato de trabajo, de ahí que si durante la tramitación del juicio hasta la fecha 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 a aquellas, éstos 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 de indemnización constitucional, no la de reinstalación y ésta se considere procedente, los salarios vencidos que se hubieren reclamado, deben cuantificarse a la base del salario percibido a la fecha de la rescisión injustificada, toda vez que al demandarse el pago de la indemnización constitucional, el actor prefirió la ruptura de la relación laboral la que tuvo lugar desde el momento mismo del despido injustificado.

Amparo Directo 40/81.-Teresa Zúñiga Mulato.- 27 de agosto de 1981.- 5 votos.- Ponente :
María Cristina Salmorán de Tamayo.- Secretario : J. Tomás Garrido Muñoz.

Amparo Directo 548/80.- Eleodoro Padilla Palma.- 13 de julio de 1981.- Unanimidad de 4
votos.- Ponente : María Cristina Salmorán de Tamayo.- Secretario : Héctor Santacruz Fernández.

Amparo Directo 2827/80.- Carlos Calleja.- 27 de abril de 1981.- 5 votos.- Ponente : David
Franco Rodríguez.- Secretario : Rogelio Sánchez Alcauter.

Amparo Directo 1743/80.- Julio Brito López.- 20 de octubre de 1980.- 5 votos.- Ponente :
María Cristina Salmorán de Tamayo.- Secretario : F. Javier Mijangos Navarro.

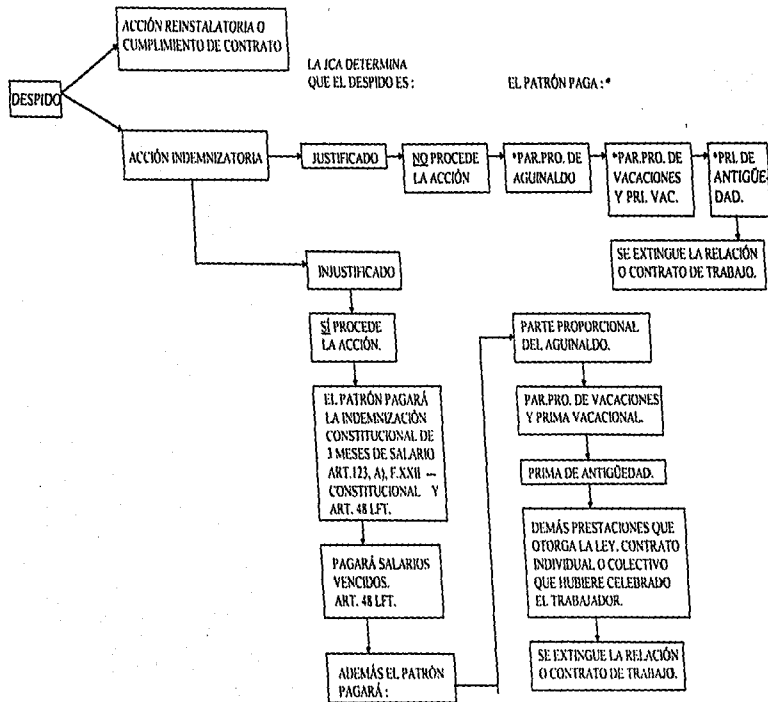
Amparo Directo 4706/77.- Joaquín Rivera Rodríguez y otros.- 25 de enero de 1978.- 5 votos.-
Ponente : María Cristina Salmorán de Tamayo.- Secretario : Miguel Bonilla Solís.

Cuarta Sala.-Semanario Judicial de la Federación.- Séptima Época.- Vol. 151-156.- Julio-
Diciembre de 1981.- Apéndice Quinta Parte 1982.- pág. 43 y 44.

Para facilitar la comprensión de la acción en estudio a continuación realizaremos
un diagrama para tener una idea más clara de la procedencia de esta acción.

ACCIÓN INDEMNIZATORIA

EL TRABAJADOR EJERCITA ANTE LA JCA:



CUARTO CAPÍTULO

EL AVISO : FORMALIDAD DEL DESPIDO COMO GARANTÍA SOCIAL DEL TRABAJADOR

En nuestra vida diaria consideramos que el trabajo es una de las expresiones importantes en la vida de todo ser humano, y que por consiguiente su deseo de permanecer en él no es un capricho sino un derecho que se ha ganado a través del tiempo, a través de la lucha constante de otros empleados que como él, buscaban proteger no sólo su empleo sino el bienestar de su familia, es así como los Legisladores plasmaron en normas y en principio la estabilidad en el trabajo en el maravilloso artículo 123 constitucional, que protege y reivindica los derechos de los trabajadores.

Pero hay situaciones por las cuales, no es posible conservar el empleo y ello sucede porque el trabajador incurre en alguna causa justificada y grave, por lo que el patrón toma la decisión de despedirlo, pero sin embargo dicha decisión no puede realizarse arbitrariamente, es decir, para ello la Legislación Laboral impone al patrón, la obligación de avisarle por escrito al trabajador de la fecha y causa o causas de la rescisión de su relación o contrato de trabajo, dicha obligación de avisar por escrito, es una formalidad del despido que tiene que acatar el patrón y que al mismo tiempo da al trabajador el derecho y la oportunidad de preparar su defensa ante un despido injustificado.

4.1. REQUISITOS DE FONDO DEL DESPIDO.

En relación a los requisitos de fondo que debe revestir el Despido, debemos señalar que son todas aquellas causas justificadas que al incurrir en ellas el trabajador da

lugar a que el patrón le rescinda su relación o contrato laboral y por ende lo despide.

Dichas causas se encuentran consagradas en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, de las cuales ya hicimos referencia en el capítulo anterior, por lo que consideramos que ya no es necesario nuevamente su estudio.

Sin embargo, debemos recordar que dichas causas de despido deben tener las siguientes características :

- a) Deben ser una acción u omisión que implican un incumplimiento de una obligación inherente a la relación o contrato de trabajo.
- b) Dicho incumplimiento debe ser de naturaleza grave, ya que si es leve, tan sólo da lugar a una amonestación o a una suspensión del trabajador, y
- c) Este incumplimiento grave, requiere que el trabajador, pueda comportarse, conforme a su deber.

Asimismo debemos recordar y como lo señalamos en su debido momento las causas de despido se pueden clasificar en :

- 1) Explícitas, son aquellas que se encuentran expresamente señaladas en la Ley ;
- 2) Implícitas, son aquellas que no se encuentran expresamente señaladas en la Ley ;
- 3) Generales, son aquellas en que pueden incurrir todos los trabajadores ; y
- 4) Específicas, son aquellas en que sólo pueden incurrir los trabajadores de determinadas especialidades.

Una vez señalados cuáles son los requisitos de fondo del Despido, a continuación estudiaremos el requisito de forma de dicha figura jurídica.

4.2. REQUISITO DE FORMA DEL DESPIDO.

Antes de iniciar el estudio del requisito de forma del despido, es necesario precisar qué debemos entender por forma, y para ello tenemos que acudir al campo del Derecho Civil y en particular en la fuente de las obligaciones, pues es aquí en donde se nos dice que la Forma constituye uno de los elementos de validez del acto jurídico junto con la capacidad de ejercicio, ausencia de vicios del consentimiento y la licitud en el objeto, motivo o fin (artículo 1795 del Código Civil para el D.F.).

Ahora bien, para el civilista Bernardo Pérez la forma es ". . . El signo o conjunto de signos por los cuales se hace constar o se exterioriza la voluntad del o de los agentes de un acto jurídico y del contrato".¹⁷⁶

Por su parte el jurista Miguel Ángel Zamora y Valencia señala que "La forma, en términos generales es la manera de exteriorizarse el consentimiento en el contrato y comprende todos los signos sensibles que las partes convienen o la Ley establece para lograr esa exteriorización".¹⁷⁷

¹⁷⁶ PEREZ FERNÁNDEZ del Castillo, Bernardo. Derecho Notarial, 6ª ed., Porrúa, México, 1993, p. 60.

¹⁷⁷ ZAMORA y VALENCIA, Miguel Ángel. Contratos Civiles, 5ª ed. Porrúa, México, 1994, p. 31.

Siguiendo este orden de ideas, podemos señalar que el requisito de forma del despido es el **Aviso escrito** de la fecha y causa o causas de la rescisión de la relación o contrato de trabajo que el patrón debe dar al trabajador.

Este requisito de forma del despido implica a su vez la obligación que tiene el patrón de entregar dicho aviso al trabajador, pero si éste se niega a recibirlo, entonces el patrón dentro de los 5 días siguientes a la fecha del despido, debe hacerlo del conocimiento de la Junta competente, para que ésta notifique dicho aviso al trabajador.

Este requisito de forma del despido, se encuentra consagrado en los tres últimos párrafos de la fracción XV del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, y que a la letra dice :

"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 sola bastará para considerar que el despido fue injustificado "

Una vez señalado que el requisito de forma del despido es el **aviso**, ahora veamos que se entiende por **aviso** :

De acuerdo con el Diccionario de la Real Academia Española el término "AVISO" significa: "(Del lat. Ad visum) m. Noticia o advertencia que se comunica a alguien".¹⁷⁸

Para nosotros el *aviso* : es el requisito de forma del despido por virtud del cual, el patrón hace saber al trabajador la causa o causas de su despido, así como la fecha del mismo.

En relación a este requisito de forma del despido, es preciso recordar que en un principio la Ley Federal del Trabajo de 1931 si bien es cierto que hacía mención del despido, no señalaba la forma en que debía hacerse.

Posteriormente la Ley Federal del Trabajo de 1970, superó a la de 1931, pues señala la obligación del patrón de dar aviso por escrito al trabajador de los motivos de su despido, pero sin embargo no proporcionaba la vía para efectuarlo en caso de que el trabajador se negare a recibirlo y tampoco imponía una sanción por la omisión de dicho aviso.

Esta situación motivó que se hicieran reformas procesales a la Legislación Laboral, las cuales fueron publicadas en el Diario Oficial del 4 de enero de 1980, las cuales revisten una gran importancia, ya que entre ellas destaca la adición de dos párrafos que se le hizo a la fracción XV del artículo 47 de dicho ordenamiento, en el cual se

¹⁷⁸ Diccionario de la Lengua Española. Op. cit., T-I, 1984, p.187.

establece la forma y los efectos del despido, es decir, actualmente señala la vía para dar el aviso al trabajador en caso de que se negare a recibirlo, esto es, que actualmente ello puede hacerse notificándole al trabajador por conducto de la Junta y al mismo tiempo establece una sanción cuando el patrón omite dar dicho aviso al trabajador o a la Junta, la cual consiste en considerar que el despido es injustificado.

Debemos señalar que esta adición, ha originado en la doctrina opiniones contrarias, así encontramos por un lado a los juristas Cavazos Flores y Ramírez Fonseca¹⁷⁹ quienes objetan dicha adición arguyendo que la falta de ese aviso no puede significar que el despido se considere injustificado, porque en su concepto se trata de una falta administrativa que puede en todo caso reportar una sanción administrativa, pero no la consecuencia, para ellos excesiva, de calificar el despido como injustificado, ya que su calificación dependerá de la naturaleza del acto determinante del despido y no de actos de notificación posteriores al mismo.

Por su parte los juristas Néstor De Buen, Borrell Navarro y Muñoz Ramón¹⁸⁰ sostienen acertadamente y con quienes estamos de acuerdo, que la falta del aviso por escrito constituye la omisión de un requisito de forma, y por lo tanto faltando la forma como elemento de validez de acuerdo con la teoría del acto jurídico, da lugar a considerar que el acto está afectado de nulidad; si bien es cierto que la Ley no declara dicha nulidad,

¹⁷⁹ CAVAZOS FLORES, Baltazar. *38 Lecciones de Derecho Laboral*. Op. cit., pp. 124 y 125. Ramírez Fonseca, Francisco. Op. cit., pp. 169 y 170.

¹⁸⁰ DE BUEN LOZANO, Néstor. Op. cit., T-II, p. 118. Borrell Navarro, Miguel. Op. cit., p.333. Muñoz Ramón, Roberto. Op. cit., p. 354.

esta puede considerarse así toda vez que de acuerdo con el artículo 5° de la Legislación Laboral señala que *"las disposiciones de esta ley son de "orden público", y de acuerdo con el artículo 8° del Código Civil que estipula que "los actos contrarios a las leyes de orden público son nulos"* lo podemos aplicar al derecho laboral como un principio general del derecho por disposición del artículo 17 del Código Laboral que a la letra dice: *"A falta de disposición expresa en la Constitución, en esta Ley o en sus Reglamentos, o en los tratados a que se refiera el artículo 6°, se tomarán en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales que deriven de dichos ordenamientos, los principios generales del derecho, los principios generales de justicia social que derivan del artículo 123 de la Constitución, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad"*.

Debemos señalar que si bien es cierto que la justificación o injustificación de un despido no depende del aviso sino de la naturaleza del acto que motive el despido (requisito de fondo), también es cierto que para que el despido se considere legalmente válido, es necesario que cumpla con un requisito de forma que es el aviso para que pueda surtir sus efectos legales, es decir, es indispensable que el despido cumpla tanto con los requisitos de fondo como el de forma para su validez jurídica.

Cabe señalar que nosotros compartimos la idea vertida por el jurista Muñoz Ramón en el sentido de que a dicha nulidad "... la reforma de la Ley le confiere las mismas consecuencias de un despido injustificado"¹⁸¹ y como señala acertadamente

¹⁸¹ MUÑOZ RAMÓN, Roberto. Op. cit. P. 354.

Néstor De Buen "... para los efectos de responsabilidad patronal, lo mismo da que el despido sea injustificado, que nulo. En todo caso, por una u otra razón, el patrón deberá asumir las responsabilidades consiguientes".¹⁸²

En relación a lo anterior, debemos denotar que nuestro más Alto Tribunal ha variado en criterios, pues en un principio consideraba que "la falta de cumplimiento de la obligación que al patrón impone el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, de dar a conocer en el aviso de rescisión de contrato de trabajo la causa o causas de tal rescisión, no produce la consecuencia de que la Junta debe estimar injustificado el despido del trabajador . . ."¹⁸³ criterio que no compartimos por las razones antes expuestas.

Afortunadamente en la década de los '80, la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación cambió de criterio, al señalar que el patrón sino cumple con la obligación impuesta por el artículo 47 de la Ley Laboral, dicho despido está afectado de nulidad y que por lo tanto carece de efectos la excepción que el patrón pudiera aducir al contestar la demanda, dicho criterio es el siguiente:

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

¹⁸² DE BUEN LOZANO, Néstor. Op. cit., T-II, p. 119.

¹⁸³ Amparo Directo 1747/73, Jorge Alberto García Quintanilla, 3 de Septiembre de 1973, ponente: Eusebio Guerrero. Informe 1973, 4ª Sala, pp. 32 y 33.

aducir al contestar la demanda.

Amparo Directo 3395/82. Informe, Cuarta Sala, 1982, p. 34.

Actualmente hay jurisprudencia firme, en el sentido de que cuando el patrón no cumple con su obligación de dar aviso escrito al trabajador de la fecha y causa o causas de su rescisión (art. 47 parte in fine), trae como consecuencia el estudio innecesario de las excepciones que haga valer el patrón, ya que dicha norma impone como sanción que el despido se considere injustificado, dicha jurisprudencia es la siguiente :

RESCISIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO. CUANDO EL PATRÓN INCUMPLE CON LO DISPUESTO EN LA PARTE FINAL DEL ARTICULO 47 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, RESULTA INNECESARIO EL ESTUDIO DE LAS EXCEPCIONES OPUESTAS.- El incumplimiento del patrón de lo señalado en la parte final del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, esto es, la falta del aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión de la relación de trabajo, trae como consecuencia el estudio innecesario de las excepciones que se hicieron valer en la contestación de la demanda, toda vez que el invocado precepto establece como sanción que el despido alegado se considere injustificado.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO

I. I. T. J/3

Amparo Directo 3871/93.- Ventanas de Aluminio, S.A. de C.V. y otros.- 12 de agosto de 1993.- Unanimidad de votos.- Ponente : Horacio Cardoso Ugarte.- Secretaria : Teresa Sanchez Medellin.

Amparo Directo 7841/93.- Impulsora del Pequeño Comercio, S.A de C.V.- 28 de octubre de 1993.- Unanimidad de votos.- Ponente : Horacio Cardoso Ugarte.- Secretario : Rigoberto Calleja López.

Amparo Directo 8471/93.- Darío Ernesto Muñoz Rodríguez.- 18 de noviembre de 1993.- Unanimidad de votos.- Ponente : Horacio Cardoso Ugarte.- Secretario : Rigoberto Calleja López.

Amparo Directo 9561/93.- Ecuatoriana de Aviación.- 25 de noviembre de 1993.- Unanimidad de votos.- Ponente : Horacio Cardoso Ugarte.- Secretario : Rigoberto Calleja López.

Amparo Directo 1951/95.- Fideicomiso de Fomento Minero.- 9 de marzo de 1995.- Unanimidad de votos.- Ponente : Horacio Cardoso Ugarte.- Secretario : Rigoberto Calleja López.

Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Mayo de 1995, p. 293.

Como podemos advertir en dicha jurisprudencia se acepta que el despido se sancione como injustificado por la no observancia por parte del patrón en lo dispuesto en la parte in fine del artículo 47 del Código Laboral.

4.2.1. EL AVISO DEL DESPIDO COMO GARANTÍA SOCIAL EN FAVOR DEL TRABAJADOR.

A continuación expondremos nuestro punto de vista en relación a considerar el aviso requisito de forma del despido como garantía constitucional en favor del trabajador.

Antes de abordar el estudio de este pensamiento, debemos aclarar que nosotros al hablar de Garantía Constitucional tanto en el título de la presente Tesis como en el estudio del capítulo en cuestión, nos referimos a las garantías sociales que consagra nuestra Constitución de 1917, y en particular las que están plasmadas en el artículo 123 de dicha Carta Magna y no de las garantías individuales.

Ahora bien, para ir comprendiendo mejor nuestro punto de vista debemos empezar por determinar que es en sí una Garantía, qué se entiende por Garantía Individual y qué es una Garantía Social, para de esta forma estar en aptitud de poder señalar porqué consideramos el aviso como Garantía social.

En relación a lo que debemos entender por "Garantía", el Doctor Ignacio Burgoa nos dice: "Parece ser que la palabra "garantía" proviene del término anglosajón "warranty" o "warantic", que significa la acción de asegurar, proteger, defender o salvaguardar (to warrant), por lo que tiene una connotación muy amplia".¹⁸⁴

Por lo que respecta a la Garantía Individual, el autor en cita nos dice que el concepto de garantía se integra por los siguientes elementos:

1. Relación jurídica de supra a subordinación entre el gobernado (sujeto activo) y el Estado y sus autoridades (sujetos pasivos).
2. Derecho Público subjetivo que emana de dicha relación en favor del gobernado (objeto).
3. Obligación correlativa a cargo del Estado y sus autoridades, consistente en respetar el consabido derecho y en observar o cumplir las condiciones de seguridad jurídica del mismo (objeto).
4. Previsión y regulación de la citada relación por la Ley Fundamental (fuente).¹⁸⁵

¹⁸⁴ BURGOA ORIHUELA, Ignacio, *Las Garantías Individuales*, 24ª ed., Porrúa, México, 1992, p. 161.

¹⁸⁵ *Ibidem*, p. 187.

Como podemos observar de dichos elementos, se infiere que el concepto de garantía individual puede quedar en los siguientes términos: Es una relación jurídica de supra a subordinación entre el gobernado y el Estado y sus autoridades, la cual está prevista y regulada por la Ley Fundamental, relación de la cual deriva un derecho público subjetivo en favor del primero y una obligación correlativa a cargo de los segundos, consistente en respetar el consabido derecho y en observar o cumplir las condiciones de seguridad jurídica del mismo.

Debemos señalar que estas garantías individuales están contenidas en el Título Primero, Capítulo I de nuestra Constitución, es decir, están plasmadas en los 29 primeros artículos de dicha Carta Magna.

Dichas garantías individuales o del gobernado se pueden clasificar de la siguiente forma:

- a) Garantías de Igualdad.
- b) Garantías de Libertad.
- c) Garantías de Propiedad, y
- d) Garantías de Seguridad Jurídica¹⁸⁶

Cabe señalar que no haremos un estudio de fondo de estas garantías individuales, puesto que no son el objeto de estudio de la presente investigación.

¹⁸⁶ *Ibidem*, p. 194.

Ahora bien, a continuación estudiaremos las garantías sociales que son las que nos interesan para nuestro estudio.

Debemos recordar que antes de que surgiera nuestro glorioso artículo 123 constitucional, nuestra clase trabajadora, clase obrera, en términos generales nuestra clase económicamente débil, estaba desprotegida ya que no existía seguridad ni garantía alguna que los protegiera, tutelara y defendiera frente a la clase social poderosa, es decir, frente a la clase de los patrones, empresarios quienes son los poseedores de la riqueza y quienes no sólo disponían de los trabajadores como más les convenía, sino que en todo momento tenían la libertad de despedirlos cuando así lo querían.

Esta fue una de las situaciones que motivó a los Legisladores, quienes tomaron en cuenta las peticiones de los trabajadores, para crear el artículo 123 de la Constitución Mexicana de 1917 en favor de la clase trabajadora en su aspecto general y del trabajador en particular, y cuya gestación se llevó a cabo en los maravillosos debates del Congreso Constituyente de Querétaro 1916-1917 (Supra. pp. 68 y ss.).

Es así como se originó la primera Carta Magna que consagra no solo garantías individuales, sino también y para asombro de todo el mundo garantías sociales, las cuales tienden a proteger a la clase débil de nuestro país, que con añoranza deseaba una verdadera protección y reivindicación de sus derechos frente a una clase poderosa a saber : patrones y empresarios.

Como podemos advertir las garantías sociales en materia laboral surgen debido a dos circunstancias :

1º Una intensa división que existía entre dos clases sociales : patrones y trabajadores ; y

2º Una lamentable posición en que los obreros se encontraban frente a la clase burguesa.

Ahora bien, veamos que se entiende por Garantía Social y en este sentido el Maestro Ignacio Burgoa¹⁸⁷ nos dice que la Garantía Social también es una relación jurídica, cuyos elementos distintivos difieren de la garantía individual, y que jurídicamente se le denomina medios tutelares y que fueron creados por el Estado para proteger y tutelar a las clases sociales carentes del poder económico frente a la clase social poderosa.

El autor en cita añade diciendo : “. . . genéricamente la garantía social se concibe como una relación jurídica entre dos grupos sociales y económicos distintos, el trabajador y el capitalista, particularmente se traduce en aquel vínculo de derecho que se entabla entre un trabajador individualmente considerado y un capitalista o empresario bajo el mismo aspecto”.¹⁸⁸

Por su parte el jurista Trueba Urbina nos dice : “. . . Las garantías sociales son

¹⁸⁷ Ibidem, p. 704.

¹⁸⁸ Ibidem, p. 705.

derechos establecidos por el Estado para tutelar a la sociedad, a los campesinos, a los trabajadores, a los artesanos como grupos y en sus propias personas, así como a los demás económicamente débiles, en función del bienestar colectivo".¹⁸⁹

Desde nuestro punto de vista, la garantía social es una relación jurídica que se da entre dos clases socioeconómicas diferentes, es decir, entre los trabajadores y patrones, tanto en su aspecto general como individual, y que al mismo tiempo implican derechos creados por el Estado para proteger, tutelar y salvaguardar a la clase débil frente a la poderosa, que detenta los medios de producción.

Debemos señalar que estamos de acuerdo con el Doctor Burgoa Orihuela¹⁹⁰ en el hecho de que como toda relación jurídica, la garantía social implica la existencia de derechos y obligaciones para los sujetos, en este sentido, la garantía social como medida jurídica de proteger a la clase trabajadora en general y a los trabajadores en particular, establece derechos en favor de éstos y en consecuencia establece obligaciones a cargo de los patrones.

Siguiendo la doctrina del jurista Ignacio Burgoa "... los sujetos del vínculo jurídico en que se traducen las garantías sociales, son, por un lado, las clases sociales carentes del poder económico o de los medios de producción y en general, los grupos

¹⁸⁹ TRUEBA URBINA, Alberto. *El Nuevo Artículo 123*, Op. cit., p. 208.

¹⁹⁰ BURGOA ORIHUELA, Ignacio. Op. cit., p. 705.

colocados en situación precaria, y por otro, las castas poseedoras de la riqueza o situadas en bonacible posición económica".¹⁹¹

En base a lo anterior estamos en aptitud de señalar las diferencias que existen entre las Garantías Individuales y las Garantías Sociales, ellas son :

- a) La garantía individual, es una relación jurídica de supra a subordinación entre el gobernado y el Estado y sus autoridades, y la garantía social, es una relación jurídica que se da entre dos clases socioeconómicas diferentes, es decir, entre trabajadores y patrones, tanto en su aspecto general como individual.

- b) Las garantías individuales protegen al gobernado frente a las arbitrariedades e injusticias del Estado y sus autoridades, mientras que las garantías sociales se establecieron para proteger a una clase económicamente débil (clase trabajadora en general y trabajador en particular) frente a los abusos de la clase económicamente poderosa (empresarios, patrones), para así obtener un equilibrio entre ambas.

Ahora bien, con base en lo anterior, podemos señalar que nosotros consideramos al *aviso del despido como una garantía social* por los siguientes argumentos :

¹⁹¹ Ibidem, p. 704.

Como recordaremos, las garantías sociales consagradas en nuestro maravilloso artículo 123 constitucional, fueron creadas por los constituyentes de Querétaro para proteger y tutelar a la parte débil (al trabajador) del poder económico del patrón.

En este sentido, una de éstas garantías se encuentra plasmada (a la que a nosotros nos interesa) en la fracción XXII de dicho precepto, el cual establece :

"Artículo 123.- . . . XXII.- El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. . .".

Hay que recordar, que dicha fracción consagra uno de los principios más importantes en el derecho laboral, y este principio es la Estabilidad en el Trabajo, y que como ya estudiamos en su momento, dicho principio consiste en el derecho que tiene el trabajador de permanecer y conservar su trabajo, e implícitamente constituye un derecho que le da seguridad jurídica respecto a su relación laboral, siempre y cuando no exista una causa justificada o bien alguna circunstancia ajena a la voluntad de ambas partes, para que la relación o contrato de trabajo llegue a disolverse.

Como podemos observar, si bien es cierto que nuestro precepto constitucional sólo nos habla del requisito de fondo del despido (existencia de una causa justificada), también es cierto que la Ley Federal del Trabajo como Ley reglamentaria de dicho

precepto en su artículo 47, fracción XV parte in fine, establece la forma que debe revestir dicho despido para que se considere legalmente válido, y que consiste en la obligación que tiene el patrón de dar aviso por escrito al trabajador de la fecha y causa o causas de la rescisión de su contrato o relación laboral, es decir, para que se configure el despido es necesario la concurrencia de dichos requisitos: la existencia de una causa justificada (fondo) y el aviso escrito de la misma (forma), ya que de lo contrario el despido se considerará injustificado.

Ahora bien, nosotros consideramos que la parte final del artículo 47 del Código Laboral, si bien es cierto que implica una norma de orden público que tiene que ser acatada por el patrón, también es cierto que desde nuestro punto de vista, el aviso es una garantía social, porque si bien como señalan acertadamente los juristas Trueba Urbina e Ignacio Burgoa¹⁹² las garantías sociales son derechos mínimos establecidos por el Estado para proteger y tutelar a la clase económicamente débil frente a la clase poderosa, garantías que buscan una situación de igualdad y no de desventaja entre el trabajador y el patrón, para no dejar a los primeros en un estado de indefensión frente a los segundos, luego entonces dicho aviso implica una garantía social o derecho mínimo del trabajador a ser notificado de la fecha y causa o causas del despido, para de esta forma estar en posibilidad de impugnarlo y no encontrarse en un estado de indefensión, y al mismo tiempo, claro está, constituyendo dicho aviso una seguridad jurídica para el trabajador para poder defender su permanencia en el empleo, además de que como

¹⁹² TRUEBA URBINA, Alberto. El Nuevo Artículo 123, Op. cit., p. 212. BURGOA Orihuela, Ignacio. Op. cit., p. 711.

señalamos anteriormente, que la garantía social como relación jurídica implica derechos y obligaciones, entonces en esta situación el aviso implica el derecho del trabajador a ser notificado del motivo de su despido y al patrón le implica al mismo tiempo la obligación de poner en conocimiento al trabajador las causas de su despido y de esta forma no dejarlo en un estado de indefensión y desventaja.

Es así que nosotros consideramos que el aviso como requisito de forma del despido es una garantía social, porque al trabajador no se le deja en un estado de indefensión, toda vez que de esta manera se le da la oportunidad de preparar su defensa e impugnar dicho despido, además de que le da seguridad jurídica respecto a seguir luchando por conservar su empleo y no quedar en desventaja en el juicio laboral, asimismo el aviso como garantía social es justa y equitativa también para el patrón en el sentido de que constituye así como para el trabajador una prueba preconstituida en un juicio laboral, es decir, la forma del despido como señala acertadamente el jurista Ramos Alvarez¹⁹³ tiene un valor probatorio, en este sentido el patrón está en aptitud de demostrar que oyó en su defensa al trabajador o por lo menos le dio dicha oportunidad y de esta forma evitar que se considere injustificado el despido por falta de cumplimiento de la forma, es por ello que consideramos que si el patrón realmente tiene una causa justificada por la ley para despedir al trabajador, no hay razón a una negativa u olvido de su parte para no dar dicho aviso por escrito al trabajador.

¹⁹³ RAMOS ALVAREZ, Oscar G. Op. cit., p. 44.

En relación a lo anterior los juristas Trueba Urbina y Jorge Trueba nos dicen acertadamente: "Este nuevo agregado al artículo 47 entró en vigor el 1º de mayo de 1980 y precisa la forma y efectos del aviso. Sin duda, la adición es de notoria trascendencia, pues los trabajadores dejan de ser víctimas de inseguridad jurídica en cuanto al despido, de manera que la falta del aviso al trabajador o a la Junta, por sí sola bastará para considerar que el despido fue injustificado, como lo dispone la nueva Ley Procesal del Trabajo. Una protección social más para los trabajadores".¹⁹⁴

Por su parte Mario De la Cueva señala apropiadamente que "La finalidad de este precepto (art.47 LFT) es doble: por una parte, la existencia de una constancia auténtica del despido; y por otra, que el trabajador tenga conocimiento de la causa o causas que podrá aducir el patrono para justificarlo, lo cual, además, le permitirá preparar su contradefensa. Claro está que el patrono puede despedir y no entregar la constancia, pero si así ocurren los hechos, no podrá alegar en su defensa ninguna causa justificada de rescisión, lo que dará por resultado que una vez comprobado el hecho del despido, debe decretarse la reinstalación o el pago de la indemnización procedente, a elección del trabajador".¹⁹⁵

Una vez establecido que consideramos al aviso como garantía social, a continuación señalaremos los requisitos que debe contener dicho aviso.

¹⁹⁴ TRUEBA URBINA, Alberto y Jorge Trueba Barrera. Op. cit., p. 48.

¹⁹⁵ DE LA CUEVA, Mario. Op. cit., T-1, p. 253.

4.3. REQUISITOS DEL AVISO DEL DESPIDO.

En relación a los requisitos del **aviso**, nuestra Legislación Laboral en su artículo 47, fracción XV parte *in fine*, establece que : *"El patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión"*.

Cabe señalar que si bien es cierto que el escrito del aviso debe contener la fecha y la causa o causas del despido, también es cierto que estas causas no se deben expresar en forma imprecisa o vaga, sino por el contrario se deben expresar en forma clara y precisa los hechos por los cuales se le despide al trabajador, es decir, por ejemplo si se trata de un robo cometido por el trabajador, debe explicar en qué consistió éste, y no decir en forma genérica "por haber incurrido el trabajador en la fracción II del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo"; y de esta forma con una exposición y manifestación clara de los hechos al trabajador no se le deja en un estado de indefensión, sino que está en aptitud de por lo menos preparar su defensa e impugnar el despido, así lo señalan acertadamente y con quienes estamos de acuerdo, los juristas Ramírez Fonseca, Miguel Borrell y Néstor De Buen.¹⁹⁶

En relación a ello, nuestro más Alto Tribunal ha establecido jurisprudencia en el sentido de que es indispensable que se especifiquen los hechos que se le imputan al

¹⁹⁶ RAMÍREZ FONSECA, Francisco. Op.cit., p. 170. BORRELL Navarro, Miguel. Op. cit., p. 333. DE BUEN Lozano, Néstor. Op. cit., T-II, p. 120.

trabajador, para que no se modifiquen las causas del despido y no dejar al trabajador en un estado de indefensión.¹⁹⁷

Asimismo el jurista Néstor De Buen¹⁹⁸ señala que como la finalidad del aviso por escrito es no dejar a los trabajadores en estado de indefensión, en juicio no podrán hacerse valer, por preclusión, causales de despido no invocadas en el propio aviso.

Por su parte la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación ha sustentado en jurisprudencia que cuando el patrón alega varias causales de rescisión en el juicio, basta que se compruebe una de ellas para considerar que el despido es justificado, dicha jurisprudencia es la siguiente :

RESCISIÓN, CAUSALES DE, CUANDO ADUCIDAS VARIAS DE ELLAS, SE ACREDITA UNA.- Comprobado en el juicio una de las causales de rescisión de varias que hayan sido alegadas, ello basta para considerar a ésta fundada, sin que sea necesario la comprobación de las demás.

Séptima Época, quinta parte : Volumen 21, p. 15. Amparo Directo 2782/70. Marcos López Cabrera. Unanimidad de 4 votos.
 Volumen 40, p. 75. Amparo Directo 5819/71. María Guadalupe Villarreal de Toledo. 5 votos.
 Volumen 42, p. 79. Amparo Directo 6276/71. Isabel Orozco Valencia. Unanimidad de 4 votos.
 Volumen 54, p. 28. Amparo Directo 4074/72. Federico González Huerta. Unanimidad de 4 votos.
 Volumen 61, p. 55. Amparo Directo 256/73. Velia Diaz D'Sandy de Ayala. 5 votos.

¹⁹⁷ Amparo Directo 6208/82.- José Bonilla Uribe. /A.D. 3748/82.-Empresa Zincamez, S.A. /A.D. 7345/82.- Gorduroy, S.A./ A.D. 5071/82.- Austraberto Vázquez Aguilar. /A.D. 4820/82.- Minera Carbonífera Río Escondido, S.A.

¹⁹⁸ DE BUEN LOZANO, Néstor. Op. cit., T-1, p. 544.

Ahora bien por lo que respecta a la fecha que debe contener el aviso, nosotros compartimos la idea del jurista Miguel Borrell¹⁹⁹ en el sentido de que dicho aviso debe consignar la fecha en que se cometieron los hechos, la fecha en que el patrón tuvo conocimiento de los mismos y la fecha del aviso.

Cabe señalar que es importante establecer la fecha del aviso del despido, porque a través de ella se determina el cómputo de la prescripción. Así, de acuerdo con el artículo 517 del Código Laboral, prescribe en un mes el derecho del patrón para despedir al trabajador, el cual corre a partir del día siguiente a la fecha en que se tenga conocimiento de la causa de la separación o de la falta, o bien cuando el patrón realiza una investigación administrativa para comprobar los hechos que se le imputan al trabajador, el término de la prescripción debe computarse a partir de la conclusión de dicha investigación.

Por su parte el artículo 518 de dicho ordenamiento establece que prescribe en dos meses las acciones de los trabajadores que sean separados del trabajo, el cómputo de la prescripción corre a partir del día siguiente a la fecha de la separación, es decir, la fecha en que el patrón se lo comunica por escrito al trabajador.

Debemos señalar que el patrón debe dar personalmente el aviso de despido al trabajador, o bien por alguno de sus representantes, así lo sostiene la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación en la siguiente ejecutoria :

¹⁹⁹ BORRELL NAVARRO, Miguel. Op. cit., p. 333.

DESPIDO DEL TRABAJADOR, RESPONSABILIDAD DEL PATRÓN POR EL- El despido de un trabajador sólo puede acarrear responsabilidad al patrón, cuando éste lo realiza por sí o a través del personal que ejerce funciones de dirección o representación (debe decir administración), o bien, cuando ratifica tácita o expresamente el realizado por un trabajador que carece de facultades al respecto.

Amparo Directo 2254/73. Efraín Valencia Cruz. 28 de septiembre de 1973. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Salvador Mondragón Guerra.
Séptima Época, Cuarta Sala, Semanario Judicial de la Federación, Quinta Parte, p. 20.

En relación a esta ejecutoria, el artículo 11 de la Legislación Laboral establece quienes son los representantes del patrón, y que a la letra dice:

"Artículo 11.- Los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, serán considerados representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores".

Resumiendo lo anterior, podemos decir, que el **aviso del despido** debe contener los siguientes requisitos:

- a) La fecha en que el patrón comunica por escrito al trabajador que le rescinde su relación o contrato laboral.
- b) Que en dicho aviso se le haga saber al trabajador, las causas de su despido, a través de una narración de los hechos en forma clara y precisa, para no dejar al trabajador en un estado de indefensión.

- c) Relacionar los hechos narrados con los artículos del Código Laboral en que haya incurrido la conducta del trabajador.
- d) Debe señalar las fechas en que se cometieron los hechos y las violaciones en que incurrió el trabajador.

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

MÉXICO, DISTRITO FEDERAL A 6 DE ENERO DE 1997.

SR. ROBERTO PATIÑO PÉREZ.

AV. RIO DE LOS REMEDIOS, LOTE 44 MANZANA 15

COLONIA SAN FELIPE DE JESUS.

C.P. 07510 DEL. GUSTAVO A. MADERO.

MÉXICO, DISTRITO FEDERAL.

P R E S E N T E.

Al dar cumplimiento al artículo 47 de la LEY FEDERAL DEL TRABAJO se le hace saber que, con esta fecha se le rescinde su contrato individual y relación de trabajo que lo unía con la EMPRESA UNITED PARCEL SERVICE DE MEXICO S.A. DE C.V. por haber incurrido en la violación a las fracciones XI y XV del invocado artículo 47 así como a la violación al artículo 134 en su fracción IV de acuerdo a los HECHOS que a continuación se mencionan :

H E C H O S

El día 17 de Diciembre de 1996. El SR. LUIS DÍAZ Gerente de Aduanas y de Ingeniería Industrial de la Empresa, le solicito a Ud. en su función como Auditor de Exportación, apoyo en la captura de datos en el AREA DE KEY ENTRY a lo cual Ud. contestó que iniciaría ésta tarea, argumento que primeramente pasaría al baño para

lavarse las manos y acto seguido iniciaría la captura de los datos, función que desempeñaba con anterioridad en la Empresa. Ud. desobedeció a su Gerente y no se presentó a realizar la captura de los datos solicitada, ni regresó al lugar donde se le solicitó esta labor. El día 18 se le volvió a pedir que realizará la captura de datos, y Ud. recibió los documentos a capturar del SR. LUIS DÍAZ y al momento de serle entregados en propia mano se le explicó la importancia de hacer esta captura con premura, cinco minutos después, cuando el SR. LUIS DÍAZ regresó al lugar donde Ud. se encontraba, desobedeciendo nuevamente a su Jefe al no haber iniciado la captura, se le recogieron los documentos a capturar debido a su actitud. Ud. comentó que no ayudaría a quien no lo había ayudado con un incremento de salario, respondiéndole el SR. LUIS DÍAZ que los aumentos los realiza la empresa en el mes de marzo. El incumplimiento de Ud. se refiere al artículo 134 fracción III ya que no desempeñó el servicio bajo la dirección del Patrón o de su representante, asimismo en el mismo artículo 134 en su fracción IV Ud. no ejecutó el trabajo con la intensidad, esmero y cuidado apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos.

Ud. incumplió igualmente el artículo 47 fracción XI ya que los días 17 y 18 de Diciembre próximos pasados desobedeció a su Jefe, sin causa justificada, tratándose del trabajo para el cual fue contratado.

Como todos los HECHOS anteriores constituyen causales de RESCISIÓN DE CONTRATO, la Empresa se reserva y se faculta de todos los derechos que pudieran corresponderle para hacerlos valer en el tiempo, modo y forma que procedan, por lo anterior le agradeceremos se sirva recibir el presente y acudir al Departamento de Recursos Humanos para recibir el finiquito de las partes proporcionales que le corresponden.

ATENTAMENTE

ERNESTO LOPEZ CRUZ.
GERENTE DE RELACIONES LABORALES
Y RECLUTAMIENTO UPS MEXICO

Recibí de Conformidad

Roberto Patiño Pérez.

Somos testigos de la negativa de la recepción del presente documento :

Margarita Juárez Ramírez.
Calle 47 No. 89
Col. Gómez Farías.
Del. Venustiano Carranza.
México, D.F.

Ricardo Herrera Gómez
Primera Plazuela del Sésamo
No. 75. Depto. 8
Col. Plazas Aragón.
Estado de México.

Una vez señalados los requisitos que debe contener el Aviso del Despido, a continuación estudiaremos cómo se realiza dicho aviso por conducto de la Junta.

4.4. AVISO DEL DESPIDO POR CONDUCTO DE LA JUNTA.

Debemos señalar que el artículo 47 de la Legislación Laboral en su penúltimo párrafo establece que : *"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"*.

Como podemos advertir, dicho precepto no sólo impone una obligación al patrón de dar el aviso al trabajador, sino que también establece una vía para su cumplimiento, de manera que en caso de que el trabajador se negare a recibir el aviso, el patrón dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, podrá hacerle la notificación por conducto de la Junta respectiva y en caso de que el patrón no hiciera esa notificación, el despido se considerará injustificado.

Debemos recordar que esta vía que establece actualmente nuestro Código Laboral, es una adición que se le hizo al precepto en comento en las reformas procesales de 1980 a la Ley Federal del Trabajo, y que consiste en un procedimiento paraprocesal o voluntario, para que el patrón pueda acudir ante la Junta de Conciliación o de Conciliación y Arbitraje competente, para solicitar que se le notifique por conducto del Actuario de la Junta, el aviso del despido al trabajador.

Es preciso señalar, que este procedimiento está contenido en el Capítulo III del Título Quince de la Ley Federal del Trabajo (Procedimientos de Ejecución) bajo el rubro : PROCEDIMIENTOS PARAPROCESALES O VOLUNTARIOS.

Respecto a este procedimiento el artículo 982 de la Legislación Laboral establece :

"Artículo 982.- Se tramitarán conforme a las disposiciones de este Capítulo, todos aquellos asuntos, que, por mandato de la Ley, por su naturaleza o a solicitud de parte

interesada, requieran la intervención de la Junta, sin que esté promovido jurisdiccionalmente conflicto alguno entre partes determinadas”.

De lo anterior podemos advertir, que a través del procedimiento paraprocesal o voluntario no se está promoviendo jurisdiccionalmente conflicto alguno entre las partes.

Por su parte el artículo 983 del ordenamiento en comento establece que *“el trabajador, sindicato o patrón interesado que acuda a la Junta competente solicitando oralmente o por escrito la intervención de la misma, ésta deberá acordar dentro de las veinticuatro horas siguientes sobre lo solicitado”.*

Ahora bien, en relación a la vía de cumplimiento para el aviso del despido que establece el penúltimo párrafo del artículo 47 de la Legislación Laboral, el artículo 991 de dicho ordenamiento estipula lo siguiente :

“Artículo 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 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”.

Como podemos advertir del precepto en cuestión, la Junta una vez que el patrón le solicite que notifique el aviso al trabajador, aquélla dentro de los 5 días siguientes de dicha solicitud, deberá notificar al trabajador a través de un actuario de la Junta, quien levantará la correspondiente acta circunstanciada.

Siguiendo este orden de ideas y en relación a lo que establece el penúltimo párrafo del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, en el sentido de que el patrón podrá acudir ante la Junta competente para que haga la correspondiente notificación al trabajador sólo cuando éste se niega a recibir el aviso, la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación ha establecido jurisprudencia en el sentido de que el aviso no será eficaz si no se prueba en el juicio que el trabajador se negó a recibir el aviso, dicha jurisprudencia es la siguiente :

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

Amparo Directo 2674/84.- Arturo Betancourt Lara.- 1º de octubre de 1984.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente : María Cristina Salmorán de Tamayo.- Secretaria : María del Refugio Covarrubias.

Amparo Directo 5476/83.- Compañía Hilandería de Torreón, S.A.- 18 de junio de 1984.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente : María Cristina Salmorán de Tamayo.- Secretaria : María del Refugio Covarrubias de Martín del Campo.

Amparo Directo 2354/83.- Francisco Javier Paredes Mercado.- 4 de enero de 1984.- Mayoría de 4 votos.- Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.- Disidente: Alfonso López Aparicio.- Secretario: Héctor Santacruz Fernández.

Amparo Directo 4820/82.- Empresa de Participación Estatal Mayoritaria. "Minera Carbonífera Río Escondido, S.A.".- 6 de junio de 1983.- 5 votos.- Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.- Secretario: Héctor Santacruz Fernández.

Amparo directo 3745/82.- Maximiliano López Moreno.- 21 de febrero de 1983.- Mayoría de 4 votos.- Ponente: Juan Moisés Calleja García.- Secretaria: Carolina Pichardo Blake.

Séptima Época, Cuarta Sala, Apéndice de 1995, Tomo V, Parte SCJN, p. 27.

Debemos señalar que este criterio no es aceptado del todo por la doctrina, en este sentido, el jurista Muñoz Ramón²⁰⁰ señala que se deberá solicitar a la Junta que notifique el aviso del despido tanto al trabajador que se negó a recibirlo como al que lo recibió pero se abstuvo de firmar de recibido.

Por su parte Ramírez Fonseca señala: "Nosotros pensamos que una interpretación sensata de la parte final del artículo 47 de la Ley, nos tiene que llevar a la conclusión de que procede poner en conocimiento de la Junta la rescisión del contrato, siempre que el patrón se vea imposibilitado para entregar el aviso del trabajador, ya sea por negativa del trabajador, o por cualquier otra causa que no le sea imputable al patrón".²⁰¹

Desde nuestro punto de vista no estamos de acuerdo con el criterio que sustenta nuestro más Alto Tribunal, toda vez que si bien es cierto que el patrón en algunas ocasiones se ve imposibilitado para entregar el aviso al trabajador, también es cierto que

²⁰⁰ MUÑOZ RAMÓN, Roberto. Op. cit., p. 355.

²⁰¹ RAMÍREZ FONSECA, Francisco. Op. cit., p. 187.

en otras ocasiones como señala acertadamente Néstor De Buen²⁰² el patrón para acreditar que quiso entregar el aviso del despido al trabajador y que éste se negó a recibirlo, presenta testigos tachables que digan haber presenciado dicho hecho, o bien que intente acreditar que sí le entregó el aviso, aunque en realidad no sea verdadero el hecho y en este sentido, el que resulta perjudicado es el trabajador, quien se queda en un estado de indefensión, por no tener los elementos necesarios para preparar su defensa e impugnar el despido.

Por esta situación, consideramos al igual que el Maestro Néstor De Buen²⁰³ que si sólo se exigiera el aviso a través del procedimiento paraprocesal o voluntario, sin requisitos complementarios, se resolverían mejor los problemas.

Ahora bien, por lo que respecta a la personalidad que debe acreditar la persona física o moral que realice el despido, el jurista Ramírez Fonseca nos dice acertadamente que : “. . . la persona física que realiza el despido y la notifica al trabajador no requiere de ningún poder otorgado por el patrón en carta o escritura pública. . . En cambio, cuando la notificación debe hacerse al trabajador por medio de la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente . . . si se trata de un patrón persona física, bastará con que al representante se le otorgue una carta poder para que acredite su personalidad y solicite a través del procedimiento paraprocesal respectivo que se haga la

²⁰² DE BUEN LOZANO, Néstor. Op. cit., T-II, p. 122.

²⁰³ Idem.

notificación al trabajador ; si el patrón es una persona jurídica el poder debe otorgarse en escritura pública . . .²⁰⁴

Una vez apuntado lo anterior, estamos en aptitud de señalar los requisitos que se deben cumplir cuando el patrón solicita a la Junta competente que notifique al trabajador el aviso correspondiente, dichos requisitos son los siguientes :

- a) La persona que solicite a la Junta competente que notifique el aviso del despido al trabajador, debe acreditar su personalidad, es decir, si se trata de un patrón persona física, basta con que al representante se le otorgue una carta poder ; o bien si se trata de una persona jurídica o moral, deberá anexar al aviso su poder notarial.
- b) En el aviso se debe asentar que el trabajador se negó a recibirlo y acreditarlo si es posible con testigos (requisito que desde nuestro punto de vista es innecesario, por las razones antes expuestas ya que sería mejor solicitar directamente a la Junta la notificación del aviso sin requisitos complementarios).
- c) Anexar el aviso de despido a la promoción del patrón, donde solicita a la Junta competente que por su conducto notifique dicho aviso al trabajador.
- d) Debe señalar el domicilio del trabajador, para que la Junta notifique por conducto del actuario dicho aviso al trabajador.

²⁰⁴ RAMÍREZ FONSECA, Francisco. Op. cit., pp. 187 y 188.

Para ilustrar este aviso del despido por conducto de la Junta, a continuación daremos un ejemplo de la solicitud que da el patrón a la Junta competente, para que notifique dicho aviso al trabajador :

México, Distrito Federal a 8 de Enero de 1997.

H. JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.

P R E S E N T E.

LIC. MARCO ANTONIO AMAYA LÓPEZ, en representación de la EMPRESA UNITED PARCEL SERVICE DE MÉXICO S.A. DE C.V. que tiene como principal actividad la de entrega y recolección de mensajería y paquetería diversa, PERSONALIDAD Y ACTA DE PROTOCOLIZACIÓN que acredito en los términos del TESTIMONIO DEL PODER No. 1,997 de fecha 18 de noviembre de 1996, pasado ante la FE PÚBLICA DEL NOTARIO PÚBLICO No. 222 DEL DISTRITO FEDERAL LIC. PONCIANO LÓPEZ JUÁREZ el cual acompaño en original y copia simple para que me sea devuelta el propio original, ante esa H. JUNTA respetuosamente expongo :

En cumplimiento al artículo 47 de la LEY FEDERAL DEL TRABAJO y conforme a lo dispuesto por el artículo 991 de la propia Ley, hago del conocimiento de esa H. Junta que el SR. ROBERTO PATIÑO PÉREZ con domicilio para oír notificaciones ubicado en : AV. RIO DE LOS REMEDIOS LOTE 44, MANZANA 15, COLONIA SAN FELIPE DE JESUS, DELEGACIÓN GUSTAVO A. MADERO, C.P. 07510, incurrió en violaciones a los artículos 47 en sus fracciones XI y XV así como, la violación al artículo 134 en su fracción IV al haber incurrido en los siguientes hechos :

H E C H O S

Se negó a realizar el trabajo que le fue asignado por su Gerente de Area el SR. LUIS DÍAZ en cuanto a captura de datos, el día 17 de diciembre de 1996 se le solicitó realizara esta actividad, a lo cual respondió verbalmente en forma positiva, comentando que antes iría al baño a lavarse las manos, sin regresar posteriormente al lugar de trabajo en donde se le había solicitado realizara esta actividad. El día 18 del mismo, el SR. LUIS DÍAZ le solicita nuevamente realice la captura de datos del día, el Sr. PATIÑO recibe en propia mano los documentos a capturar, dándole a conocer la premura de tiempo con que debe de ser realizada. El Sr. PATIÑO recibió la documentación y cinco minutos más tarde el Sr. DÍAZ detecto que no había siquiera iniciado la labor, el Sr. DÍAZ preguntó al Sr. PATIÑO si había alguna razón para no haber iniciado el trabajo, contestándole el Sr. PATIÑO que no pensaba ayudar ya que el no había recibido ayuda en cuanto a un aumento de sueldo que había solicitado. Testigos de esta situación fueron el Sr. José María Cuevas, Supervisor de Ingeniería Industrial ; Sr. Manuel Rojas Cruz, responsable de Exportación ; Sr. Jorge Gutiérrez, capturista de Datos.

Por lo que, con fundamento en el artículo 991 invocado, se solicita se comisione al C. ACTUARIO para que, por su conducto se notifique al trabajador ROBERTO PATIÑO PÉREZ dentro de los siguientes 5 días al recibo de esta promoción, el texto íntegro del AVISO o comunicación de rescisión que acompaño a este escrito, para lo cual, anexo también copia del mismo para efectos de traslado.

Por lo antes expuesto.

A ESA H. JUNTA, atentamente solicito :

PRIMERO.- Acordar de conformidad lo solicitado a este escrito y tener por hechas las manifestaciones anteriores, para todos los efectos legales previstos por los artículos 47, 134, 991 y demás relativos a la Ley Federal del Trabajo.

SEGUNDO.- Ordenar la devolución del Testimonio exhibido previa certificación de la copia que para tales efectos se acompaña.

TERCERO.- Tener como señalado de mi parte para oír notificaciones el ubicado en : ALMACEN FISCALIZADO No. 28 ZONA FEDERAL, ADUANA DE CARGA DEL AEROPUERTO INTERNACIONAL BENITO JUÁREZ DE LA CD. DE MÉXICO, MÉXICO, DISTRITO FEDERAL. C.P. 15520.

A T E N T A M E N T E

LIC. MARCO ANTONIO AMAYA LÓPEZ
GERENTE DE RELACIONES LABORALES
APODERADO LEGAL DE LA EMPRESA

4.5. OPINIÓN PERSONAL.

Por nuestra parte consideramos que si bien es cierto que el aviso del despido es una garantía social en favor del trabajador, porque así no se le deja en un estado de indefensión, toda vez que se le da la oportunidad de preparar su defensa e impugnar dicho despido, además de que le da seguridad jurídica respecto a seguir luchando por conservar su empleo y no se le deja en desventaja, también es cierto que muchas veces el patrón no cumple con dar este aviso al trabajador, y lo despiden sin entregarle por escrito las causas por las cuales rescinde su contrato o relación de trabajo, entonces el trabajador acude ante la Junta competente para demandar su reinstalación o indemnización constitucional, y cuando el patrón contesta la demanda aduce su inocencia, y dice que no dio el aviso porque no hubo tal despido y para corroborar su inocencia le ofrece al trabajador que regrese a su empleo, pero si el trabajador continúa argumentando que fue

despedido a pesar de que se le ofrece su empleo, en ese instante asume la carga de la prueba, que muchas veces le es imposible probar.

Esta situación nos hace reflexionar y proponer que sería más conveniente que el aviso del despido se convirtiera en un escrito de demanda ante la Junta competente, es decir, que el despido ya no sea tan solo un acto unilateral del patrón para rescindir la relación o contrato laboral y sin tramitación previa ante dicha autoridad, sino por el contrario, que el patrón se someta a la instancia jurisdiccional como un trámite previo al despido, esto es, que el despido se realice por vía de acción, en este sentido el patrón debe acudir ante la Junta competente para hacerle de su conocimiento un hecho determinado que se configura en una de las causales enumeradas por la Ley para despedir al trabajador, y en este sentido dicha autoridad determinar si existe justificación y motivación para declarar como procedente o no el despido, antes de separar al trabajador de su empleo.

En relación con lo anterior, nosotros estamos de acuerdo con los Doctores Mario De la Cueva y José Dávalos²⁰⁵ en el sentido de que se debería seguir un juicio previo ante la Junta competente, que no duraría más de 10 a 15 días, en el cual se cumplan las formalidades esenciales del procedimiento y en el cual, el patrón pueda solicitar el despido y la Junta resolvería lo que proceda y durante este juicio, el trabajador continuaría prestando sus servicios y percibiendo su salario.

²⁰⁵ DE LA CUEVA, Mario. LA LEGISLACIÓN LABORAL. UN TRIUNFO: ESTABILIDAD EN EL TRABAJO. Periódico UNO - UNO, Lunes 12 de Mayo de 1980, p. 6. DÁVALOS Morales, José. Tópicos Laborales. Op. cit., p. 38.

Y como señala José Dávalos²⁰⁶ si la Junta considera que el despido promovido por el patrón es injustificado o improcedente, entonces el trabajador podrá optar por su reinstalación en el trabajo, o sea, continuar en el empleo, o bien, optar por una indemnización, salarios vencidos y demás prestaciones a que tenga derecho.

Como podemos advertir, el aviso del despido sería más benéfico de lo que ahora es para el trabajador, si se realizará por vía de acción que como acto unilateral del patrón, ya que de esta forma se alcanzaría todavía más el ideal de una estabilidad y seguridad jurídica en el trabajo, ya que al trabajador no se le separaría de su empleo hasta en tanto la Junta competente no determinara lo contrario.

²⁰⁶ DÁVALOS MORALES. José. Op. cit., p. 40.

C O N C L U S I O N E S

Primera.- La Ley Federal del Trabajo regula el tema de la Estabilidad Laboral a partir del artículo 35, normando tres subtemas, que son : la duración de la relación de trabajo, las causas de suspensión de la relación de trabajo y la disolución de la relación de trabajo, incluyendo este último dos aspectos : la disolución anormal de la relación de trabajo y la disolución normal de la relación de trabajo.

Segunda.- La disolución anormal de la relación o contrato laboral, adquiere esta característica porque dicha relación finaliza antes del tiempo que se supone duraría el inicio de la misma, y supone la existencia de un conflicto que motiva tal disolución y este tipo de disolución en nuestra Legislación Laboral recibe el nombre de Rescisión.

Tercera.- La Rescisión laboral comprende dos especies : el Despido (rescisión que hace valer el patrón por causas motivadas por el trabajador) y el Retiro (rescisión que hace valer el trabajador por causas motivadas por el patrón).

Cuarta.- En el artículo 123, apartado "A" de la Constitución Mexicana se regula el Despido en las fracciones XX, XXI y XXII ; de la lectura de esta última fracción se advierte que el despido opera unilateralmente y no por vía de acción, es decir, que el patrón no se somete a la instancia jurisdiccional como un trámite previo ante la autoridad competente.

Quinta.- La comprobación de la legalidad del Despido, es decir, su justificación queda supeditada a que el trabajador demande ante la Junta competente al patrón por despido injustificado, y ésta determine su legalidad o ilegalidad.

Sexta.- El Despido es una especie de rescisión de la relación o contrato de trabajo, por virtud del cual el patrón a través de un acto unilateral de su voluntad pone en conocimiento al trabajador que su relación o contrato de trabajo ha concluido con fundamento en una causa legal atribuida al propio trabajador.

Séptima.- Las causas de Despido se encuentran reguladas en la Ley Federal del Trabajo en el artículo 47 como causas de rescisión sin responsabilidad para el patrón, las cuales son enunciativas más no limitativas, y constituyen los requisitos de fondo del despido.

Octava.- El derecho para que el patrón despida a un trabajador prescribe en un mes, mientras que el derecho del trabajador para reclamar el despido prescribe en dos meses.

Novena.- Las acciones que puede intentar un trabajador ante un despido injustificado son: la acción reinstalatoria o cumplimiento de contrato, o bien, la acción indemnizatoria, pudiendo ejercitarlas opcionalmente y no al mismo tiempo ante la Junta competente.

Décima.- La Constitución Mexicana y la Ley Federal del Trabajo restringen la forma de prosperar la acción reinstalatoria o cumplimiento de contrato, al señalar que la Ley determinará los casos en que se le podrá eximir al patrón de su obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización.

Undécima.- El requisito de forma del Despido está regulado en los tres últimos párrafos del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo y consiste en el aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión de la relación o contrato de trabajo, que el patrón tiene la obligación de dar al trabajador o a la Junta cuando éste se niega a recibirlo, y la omisión del mismo trae como consecuencia que el despido se considere injustificado.

Duodécima.- La Constitución Mexicana de 1917 consagra no sólo garantías individuales, sino también garantías sociales como derechos mínimos establecidos por el Estado que tienden a proteger y tutelar a la clase débil (trabajadores) frente a la clase poderosa (patrón) que detenta los medios de producción, para no dejar a los primeros en un estado de indefensión y desventaja frente a los segundos, y las cuales se encuentran plasmadas en el artículo 123 de dicha Carta Magna.

Decimotercera.- El aviso del despido es una garantía social porque es un derecho mínimo que tiene el trabajador de ser notificado de la fecha y causa o causas de su despido, y de esta manera se le da la oportunidad de preparar su defensa e impugnar el despido, y así no quedar en un estado de indefensión, además de que le da seguridad jurídica y no quedar en desventaja en el juicio laboral.

Decimocuarta.- El artículo 47 del Código Laboral impone la obligación al patrón de dar el aviso al trabajador, y al mismo tiempo establece una vía para su cumplimiento, la cual consiste en un procedimiento paraprocesal o voluntario, de manera que el patrón puede acudir ante la Junta competente para solicitarle que le notifique el aviso del despido al trabajador, cuando éste se negó a recibirlo.

Decimoquinta.- A través de este procedimiento, la Junta competente una vez que el patrón le solicite que notifique el aviso al trabajador, aquélla dentro de los 5 días siguientes de dicha solicitud, notificará por conducto de un actuario al trabajador, quién levantará la correspondiente acta circunstanciada.

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

BAILON VALDOVINOS, Rosalío. Legislación Laboral. 3ª reimpresión. Noriega, México. 1990.

BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. SISTA, México. 1992.

BRICEÑO RUÍZ, Alberto. Derecho Individual de Trabajo. HARLA, México. 1985.

BURGOA ORIHUELA, Ignacio. Las Garantías Individuales. 24ª edición, Porrúa, México, 1992.

CASTORENA, Jesús. Manual de Derecho Obrero. 6ª edición, México. 1984.

CAVAZOS FLORES, Baltazar. Causales de Despido. 3ª edición, TRILLAS, México. 1992.

CAVAZOS FLORES, Baltazar. 38 Lecciones de Derecho Laboral. 7ª edición, TRILLAS, México. 1992.

CAVAZOS FLORES, Baltazar. Nueva Ley Federal del Trabajo, Tematizada y Sistematizada, 25ª edición, TRILLAS, México, 1990.

DAVALOS MORALES, José. Derecho del Trabajo I. 2ª edición, Porrúa, México, 1988.

DAVALOS MORALES, José. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo. 2ª edición, Porrúa, México, 1990.

DAVALOS MORALES, José. Tópicos Laborales. Porrúa, México, 1992.

DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. 8ª edición, Tomo I, Porrúa, México, 1991.

DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. 9ª edición, Tomo II, Porrúa, México, 1992.

DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. 11ª edición, Tomo I, Porrúa, México, 1988.

DOMINGUEZ MARTÍNEZ, Jorge Alfredo. Derecho Civil. 2ª edición, Porrúa, México, 1990.

GUERRERO, Euquerio. Manual del Derecho del Trabajo. 16ª edición, Porrúa, México, 1989.

MUÑOZ RAMÓN, Roberto. Derecho del Trabajo. Tomo I, Porrúa, México, 1983.

PÉREZ FERNÁNDEZ del Castillo, Bernardo. Derecho Notarial. 6ª edición, Porrúa, México, 1993.

RAMÍREZ FONSECA, Francisco. El Despido. 10ª edición, PAC, México, 1987.

RAMOS ÁLVAREZ, Oscar Gabriel. Trabajo y Seguridad Social. TRILLAS, México, 1991.

RAMOS, Eusebio y Ana Rosa Tapia Ortega. Nociones de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. PAC, México, 1986.

RUIZ BERZUNZA, Carlos Antonio. Circunstancias Excluyentes de Responsabilidad de los Trabajadores en el Despido. TRILLAS, México, 1985.

TRUEBA URBINA, Alberto. El Nuevo Artículo 123. 2ª edición, Porrúa, México, 1967.

TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. 6ª edición, Porrúa, México, 1981.

ZAMORA Y VALENCIA, Miguel Angel. Contratos Civiles. 5ª edición, Porrúa, México, 1994.

H E M E R O G R A F I A

DE LA CUEVA, Mario. La Legislación Laboral, un Triunfo : Estabilidad en el Trabajo. Periódico UNO + UNO, Lunes 12 de mayo de 1980.

ESPINOZA AGUILAR, Juan G. ¿Amonestar, Suspender o Rescindir?. Revista Laboral, Número 41, México, 1996.

D I C C I O N A R I O S Y E N C I C L O P E D I A S

DE PINA, Rafael y Rafael De Pina Vara. Diccionario de Derecho. 16ª edición, Porrúa, México, 1989.

DICCIONARIO PEQUEÑO LAROUSSE ILUSTRADO, Francia, 1975.

DICCIONARIO DE LA LENGUA ESPAÑOLA. Real Academia Española, 20ª edición, Espalsa-Calpe, España, 1981-1985.

LEYES Y CÓDIGOS

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. 102ª edición, Porrúa, México, 1994.

Ley Federal del Trabajo, 75ª edición, Porrúa, México, 1995.

Código Civil para el Distrito Federal en Materia Común y para toda la República en Materia Federal. 62ª edición, Porrúa, 1993.

Código Penal para el Distrito Federal, 52ª edición, Porrúa, México, 1994.

O T R A S F U E N T E S

CD-ROM. Poder Judicial de la Federación. Suprema Corte de Justicia de la Nación. Semanario Judicial de la Federación. Jurisprudencia y Tesis Aisladas. 1917-1995. México, 1995.

Handwritten signature and scribbles.