

183  
24



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO**

**ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES  
"ARAGON"**

**REQUISITOS DEL DESPIDO EN GENERAL  
CONTEMPLADO EN EL ARTICULO 47 DE  
LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO**

**T E S I S**  
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:  
**LICENCIADO EN DERECHO**  
**P R E S E N T A:**  
**GONZALEZ ROSARIO RAMIRO**

**ASESOR: LIC. ALJANDRO PEREZ NUÑEZ**



México, D. F.

264292  
1998

**TESIS CON  
FALLA DE CRICEN**



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.

## AGRADECIMIENTOS

A MIS PADRES: Por que siempre he contado con ellos.

A LA UNAM: Por darmé la oportunidad de ser uno de sus egresados.

A TODOS AQUELLOS: Que de algún modo hicieron posible éste trabajo.

REQUISITOS DEL DESPIDO EN GENERAL, CONTEMPLADOS  
EN EL ART. 47 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

I N D I C E

INTRODUCCION.

I

CAPITULO I

ANTECEDENTES HISTORICOS DEL DERECHO DEL TRABAJO

A).- El trabajo durante el Virreinato.	1
B).- El derecho del trabajo en el México Independiente hasta la Revolución.	9
C).- El artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.	19

CAPITULO II

ANALISIS DEL ARTICULO 47 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

24

A).- Fracciones I - III.	26
B).- Fracciones IV - VI.	33
C).- Fracciones VII - IX.	38
D).- Fracciones X - XII.	43
E).- Fracciones XIII - XV.	48

### CAPITULO III

REQUISITOS DEL DESPIDO JUSTIFICADO DE ACUERDO AL PARRAFO ULTIMO DEL ART. 47, Y ANALISIS DE OTRAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.	54
A).- El aviso de despido justificado.	56
B).- Otras disposiciones de la Ley Federal del - Trabajo que contienen causas de despido im- putables al trabajador.	68
C).- Acciones derivadas del despido.	97
CONCLUSIONES.	101
BIBLIOGRAFIA.	104

## INTRODUCCION

El DESPIDO es una figura que contempla la ley laboral - aunque no propiamente con ese término sino con el de RESCISION, dicha figura cuando se llegó a presentar perjudica, más que a ningún otro, al trabajador y por ende a los que de él dependen, ya que al no contar con una fuente de ingresos no le será tan fácil el poder satisfacer sus necesidades más elementales. Siendo por ello de suma trascendencia la inserción en 1980 de la parte última del art. 47 de la materia, misma que limita la -- voluntad del patrón en cuanto a que sólo puede usar por terminada una relación de trabajo siempre y cuando exista razón -- para ello y sea realizado a través de un sencillo procedimiento.

El procedimiento al que estamos haciendo referencia, -- primeramente condiciona a que el trabajador incurra en alguna de las causales que señala el propio artículo; posteriormente -- esa determinación se le tendrá que hacer saber por escrito, -- mismo en el que se deberán de especificar, además de las CAUSAS, los HECHOS y FECHA del DESPIDO. Todo esto persigue una doble finalidad; que es que el laborante pueda conservar en la medida de lo posible su trabajo, y que en caso de ser necesario quedé amparado procesalmente.

Entrando al tema en sí, daremos inicio con un estudio breve del DERECHO DEL TRABAJO EN MEXICO, que comprenderá desde El Virreinato hasta la Constitución de 1917; en dicho período veremos como a través de múltiples tropiezos poco a poco se empiezan a hacer valer los derechos de los trabajadores, hasta -- llegar al máximo logro que es el quedar plasmados en el 123 de nuestra Constitución, creandose más tarde el Ordenamiento del Trabajo.

En el capítulo siguiente lo que haremos será un análisis de las XV fracciones que conforman el artículo 47, así como de la JUSTIFICACION de las mismas, en el sentido de que aunque la ley trate de proteger la PERMANENCIA del trabajador en su empleo, la misma no le permite realizar determinados actos que vayan en contra de los intereses del patrón.

En lo que toca al tercer capítulo, que es con el que finalizamos, nos avocaremos a la PARTE ULTIMA del 47, siendo aquí en donde se esgrimen argumentos a favor del trabajador, ya que es ahora el patrón el que deberá de observar ciertos lineamientos en relación al AVISO RESCISORIO. Continuaremos hablando del tema del DESPIDO, pero ahora de como se hace presente en los denominados "Trabajos Especiales". Y ya para concluir haremos citación de las ACCIONES que el trabajador puede intentar en juicio, por creer que la RESCISION no es conforme a derecho.

Como se puede apreciar, sólo se intenta realizar una exposición del tema de los DESPIDOS, mismos de los que son objeto la clase trabajadora, y que sean justificados o no, los perjudican en extremo; así como de las formalidades que se tienen que cubrir en el AVISO DE RESCISION. Esperamos que el tema interese al lector y le sirva para tener una visión, tanto jurídica como social del problema aquí expuesto.

## CAPITULO I

### ANTECEDENTES HISTORICOS DEL DERECHO DEL TRABAJO

#### A).- EL TRABAJO DURANTE EL VIRREINATO

Durante la época Virreinal, la vida económico-social de la Nueva España estaba representada por los ENCOMENDEROS, los cuales tenían una gran cantidad de indios, negros y mulatos a su servicio, proociando en consecuencia la explotación del indígena. El sistema de encomiendas tuvo origen en la conducta de Colón, cuando comenzaron a poblarse las primeras islas por él descubiertas, así como también el sistema de los REPARTIMIEN  
TOS, mismo que disgustaba a los reyes de España.

El maestro Floris Margadant señala: "Había dos fuentes de esclavitud indígena durante las generaciones primeras de la Nueva España: los esclavos existentes desde antes de la Conquista y los prisioneros tomados en una guerra "justa" de los españoles en contra de rebeldes, o en contra de grupos que no querían otorgar facilidades para la cristianización." (1)

Llamáronse ENCOMIENDAS, porque al entregarse a los españoles los indios destinados a servirles y tributarles, se encomendaba a su amparo y protección.

---

(1).- FLORIS MARGADANT, S. GUILLERMO, Introducción a la Historia del Derecho Mexicano, Textos Universitarios, UNAM, México 1971, página 74.



La ENCOMIENDA nace : "1) de la necesidad de compensar de alguna manera a los conquistadores de las primeras generaciones; 2) del deseo del erario por incorporar a los indios en la economía colonial ( aún si el erario por lo pronto no recibiera la ventaja directa del tributo que era para el encomendero, el hecho de que grandes cantidades de indígenas ya estuvieran trabajando en paz y bajo cierta vigilancia dentro del marco de la economía novohispánica general, constituía una ventaja indirecta para la Corona; a fines del siglo XVII al decaer el sistema de la encomienda, el erario inclusive reclamaba a los encomendados una tercera parte de los tributos por ellos cobrados y un impuesto sobre la encomienda, que posteriormente sufrió algunas modificaciones); 3) del deseo de cristianizar al indígena sin ningún gasto para la Corona; 4) de la necesidad de fortalecer la organización militar ( mediante los deberes militares de los encomendados.)"(2)

También se nos señala que: "Mediante la ENCOMIENDA un español recibía el privilegio de cobrar los tributos de ciertos pueblos de indios de acuerdo con una tasa ya fijada. En cambio debía de cristianizarlos dedicando una cuarta parte del tributo a la construcción de las iglesias necesarias y vigilar la aplicación de las leyes protectoras de los indígenas."(3)

Las encomiendas subsistían por DOS VIDAS, es decir que debía gozar de ellas el agraciado durante su vida, y luego su

---

(2).- Ibid. página 77.

(3).- Ibid. página 78.

inmediato sucesor, a cuya muerte el rey disponía de la encomienda.

El REPARTIMIENTO consistía: "en que los indios tenían la obligación de prestar mediante un sistema de rotación, determinados servicios personales." (4)

Por instrucciones de la Corona, el Virrey De Méndozza fue el encargado de tomar las medidas necesarias para que los indios que eran perezosos por naturaleza, trabajasen en las minas y también en la construcción de monasterios y fortalezas.

Las órdenes de Luis de Velasco, que le sucedió en el año 1550, son todavía más drásticas: "Los indios deben ser obligados a trabajar por un salario en los campos o en las ciudades para que no anduvieran de vagabundos." (5)

En la época Virreinal, el sistema de trabajo estuvo sujeto a dos regímenes diferentes; así el trabajo de la ciudad era ejecutado por las Corporaciones, compuestas por los sistemas Corporativos impuestos por España.

Por otro lado, en España estaba implantada la forma artesanal de producción, y como es de imaginarse, las instituciones europeas fueron trasladadas a México con las siguientes

---

(4).- Ibid. página 79.

(5).- SEMO, ENRIQUE, Historia del Capitalismo en México, los Orígenes 1421/1763. Ed. Era, México 1986, página 193.

particularidades: "1.- Los estatutos de las Corporaciones no se hicieron extensivos a la masa indígena, es decir que se dejó en libertad a los aborígenes de ejercitar la profesión o trabajo que quisieran sin estar sometidos al rigorismo de la Corporación. Una sola excepción la encontramos y es la relativa a la enseñanza. Los únicos que podían establecer escuelas para enseñar eran los españoles, se prohibió la práctica de ese oficio a los indígenas. 2.- Cuando los indígenas practicaban un oficio de los sujetos a régimen Corporativo y el el producto que producían era imperfecto, no eran objeto de sanción alguna; se les dejó traficar libremente con los objetos que producían. 3.-Las Ordenanzas de la Corporación formaban parte de un cuerpo legislativo, que se le conoció con el nombre de "Ordenanza de la Ciudad de México, a cuyo tenor se regulaba la vida en toda la ciudad. El régimen Corporativo tuvo en España como en Europa en general, la característica de ser una forma de gobierno de la producción y del consumo." (6)

La mano de obra indígena se consideró como la riqueza más grandes de América, ello mantuvo los abusos excesivos en perjuicio de los indígenas, razón por la cual los reyes de España tuvieron que intervenir para que éstos gozaran de tutela, éstas leyes regulaban en ese tiempo la materia del trabajo.

Algunas de esas disposiciones regulaban el contrato de trabajo, sobre la base de reconocer y sancionar la libertad de

---

(6).- CASTORENA, JOSE DE JESUS, Manual de Derecho Obrero, México 1984, páginas 39-40.

trabajo de los indígenas, de protegerlos, de limitar la edad de admisión en el trabajo, de obligar al trato humano al patrón y de limitar la duración del contrato al período de un año. Otras leyes regularon el salario, instituyendo la prohibición de hacer descuentos para que los indígenas obtuvieran íntegro su salario; otras se ocuparon de establecer la obligación de pagar el salario en dinero, señalaron término para hacer el pago dentro de los 8 días, se previnó el pago de manera personal, es decir en propia mano del trabajador; se establecieron de igual manera, en algunas de las leyes para diversas actividades, diversos montos del salario mínimo. Para acentuar más esa protección, se hizo la declaración de la irrenunciabilidad de las normas protectoras del salario.

Otras leyes obligaron al descanso semanal en domingo, otras más prohibieron la contratación de indígenas para ser trasladados del lugar de su residencia a lugares ubicados a distancias mayores de cuatro leguas, de la misma manera se obligó a los patrones a curar a los indios que estuviesen enfermos, y se les prohibió ocuparlos en trabajos que fuerán insalubres o peligrosos.

Por lo que hace al trabajador del campo, se instituyó el PEGUAL, siendo ésta, la porción de tierra que será cultivada por el peón indígena en beneficio propio. Los domésticos gozaban, además de su salario, de los beneficios de la alimentación, de la habitación, de la curación en caso de enfermedad, y del entierro en el de la muerte.

Todavía más, las Leyes de Indias tuvieron el cuidado de establecer las sanciones que habían de aplicarse a quienes violaban o faltaban al cumplimiento de sus disposiciones, cabe citar, como medidas de previsión social, las reducciones de indios creados para evitar la dispersión y el alejamiento de los centros urbanos y que adoptaron para eludir las cargas, las vejaciones y los trabajos forzosos a que los conquistadores sometieron a la población nativa."(7)

Las Leyes de Indias que son el régimen jurídico que estableció los lineamientos generales para el mejor aprovechamiento de la mano de obra indígena, y fueron las Ordenanzas las que reglamentaron el trabajo de los obreros o industria libre; son estos los antecedentes de nuestra legislación. La igualdad y la protección de los indios se nota en todos los capítulos, tanto en lo administrativo, al eximir de tributo a los indígenas, como en lo judicial, pues se establecieron procuradurías y jurisdicciones especiales para un fácil trámite en los negocios de los aborígenes; cabe mencionar que la protección se otorgaba particularmente al indio, cuando desempeñaba sus labores como obrero, para evitar la explotación.

Así mismo, reglamentaron formas de trabajo forzado como la esclavitud, la encomienda, la servidumbre y los repartimientos, abusándose constantemente de las disposiciones contenidas en las mismas, por lo que Carlos V proclamó la libertad de trabajo con las siguientes palabras: "Por que es justo y conforme-

(7).- CASTORENA, JOSE DE JESUS. Ob. Cit., páginas 40-41.

a mi intención, que pues los indios han de trabajar y ocuparse de todas las cosas necesarias a la República y han de vivir y sustentarse de su trabajo, sean bien pagados y satisfechos de él, y se les hagan buenos tratamientos." (8)

Con el descubrimiento de América, los españoles utilizaron la mano de obra indígena como el más poderoso aliciente para emprender empresas económicas, al margen de todo derecho, utilizándose la mano de obra en los cultivos de las tierras o en la explotación de los minerales, fue tanta la crueldad de los blancos, que eran marcados con hierros calientes, por lo que la autoridad virreinal durante los tres siglos de dominación, impuso sanciones a los españoles que violaran las disposiciones de las Leyes de Indias.

Para algunos tratadistas de la materia, dichas disposiciones fueron la primera legislación social con las características propias de un sistema avanzado, pero desafortunadamente hubo constantes quebrantamientos a esas normas.

Para cumplir con las funciones en materia del trabajo, la Corona contaba con un aparato burocrático, cumpliendo con una doble función; ya que por un lado se encargaba de abastecer a todas las empresas de la República de los españoles, de acuerdo con una jerarquía determinada por los intereses fiscales del

---

(8).- LOPEZ APARICIO, ALFONSO, El Movimiento Obrero en México, antecedentes, desarrollo y tendencias, Ed. Jus, México 1958. -- página 53.

Estados, y por otra parte la aplicación de los reglamentos laborales tendientes a la conservación de la fuerza de trabajo indígena que tendía a desaparecer, además el rey controlaba directamente el suministro de brazos, centralizaba permisos de repartimientos, si bien a veces se limitaba a aprobar acuerdos locales con el beneplácito de todas las partes, encomendaba visitas para cerciorarse de la situación de las empresas que recibían indios en repartimientos, o solicitaban remesas; nombraba jueces repartidores, daba instrucciones directas a los alcaldes y a las autoridades de los pueblos indios.

Durante los tres siglos de la vida colonial, se puede apreciar como mediante la encomienda y el repartimiento los indios son sometidos para trabajar como esclavos, desapareciendo ambas figuras en el siglo XVII, iniciándose un nuevo sistema que será la hacienda.

"La HACIENDA era un latifundio de producción amplia y diversificada (agrícola, ganadera, industrial y mineral), su principal dificultad era la mano de obra. Los hacendados disputaban a los trabajadores indios y mestizos, ideando formas para sujetarlos en las haciendas. El sistema que resultó más eficaz para fijar la mano de obra fue el de retener a los peones por las deudas contraídas con los hacendados, el endeudamiento de los trabajadores fue usado hasta principios del siglo XX."(9)

---

(9).- SEMO, ENRIQUE, Ob. Cit., página 233.

B). EL DERECHO DEL TRABAJO EN EL MEXICO INDEPENDIENTE  
HASTA LA REVOLUCION.

Las Leyes de Indias que ríjieron durante el Virreinato, entraron en desuso a partir de la Independencia que se inicia en el año 1810, con el Decreto del 6 de diciembre de ese mismo año, promulgado por Don Miguel Hidalgo y Costilla en la ciudad de Guadalajara aboliendo la esclavitud, los tributos y las exacciones que pesaban sobre los indios.

Durante los primeros años de la vida independiente de México, las condiciones de trabajo de la clase obrera eran desfavorables, porque las relaciones de trabajo que ríjieron en la Colonia, perdieron su vigencia, quedando sometidas las cuestiones laborales a la costumbre, fijada unilateralmente de acuerdo a los intereses de la clase dominadora.

Todos aquellos derechos que tuvieron los indígenas en las Leyes de Indias y las Ordenanzas, se vinieron abajo. Las asociaciones profesionales de obreros que habían surgido en la Colonia, así como los gremios de oficio que sobrevivieron a la abolición de sus privilegios en 1815, al cambio de régimen político, sostuvieron una industria débil e insuficiente en franca decadencia.

La clase proletaria de esta época fué incapaz de dar vida a las asociaciones de oficios; tampoco formó coaliciones, ni



huelgas o mótines; en otras palabras los obreros no tuvieron la capacidad para poder manifestarse en favor de sus derechos, ni individuales ni colectivos, siendo la principal razón la situación en la que se vió inmersa la nación, ya que con el movimiento independentista hubo un estancamiento económico.

Por ejemplo, la industria minera en el año de 1802 en la Ciudad de Guanajuato se encontraba en todo su apogeo, ya que contaba con una población de 70,600 habitantes, por ello la explotación de las minas era muy productiva, sin embargo para el año de 1822 los pobladores se redujeron a la cifra de 35,733: como se puede apreciar hubo una disminución del 50% de los pobladores como consecuencia de la paralización laboral.

Con la Independencia de México se abrió la posibilidad de invertir capital extranjero tanto en la industria como en el comercio, despertandose así la ambición de los capitalistas, quienes provistos de maquinaria moderna y poseedores de técnicas avanzadas para la época, vieron la oportunidad para poder explotar las minas.

El fenómeno de la Revolución Industrial en Europa fue otro factor determinante para el afianzamiento del capitalismo, propiciandose la división de las clases sociales y la lucha organizada para el derecho del trabajo.

En octubre 22 de 1814, El Congreso de Apatzingón a instancia de Morelos, promulgó la primera Ley Fundamental de Méxi

co, estableciendo el sufragio universal, la libertad de pensamiento, de imprenta, de cultura, industria y comercio, indicándose en su art. 33 lo siguiente: "ningún género de cultura, industria o comercio puede ser prohibido a los ciudadanos, excepto los que forman la subsistencia pública." (10), coartándose en aquella época la libertad de asociación profesional.

El período de 1821 - 1846, se caracteriza por la inestabilidad política y la bancarrota económica en que estuvo sumido el país, esta situación fue tanto más grave porque la Nación Mexicana apenas iniciaba su vida independiente; del mes de septiembre de 1821 al mes de agosto de 1846, México vivió tres formas diferentes de gobierno, comenzando por un Imperio, seguido de una República Federal y tomando posteriormente la característica de República Central.

"En el Plan de Iguala, dado por Agustín de Iturbide, el 24 de febrero de 1821 se menciona (Artículo 12 ) que todos los habitantes de él (del Imperio Mexicano), sin otra distinción -- que sus méritos y virtudes, son ciudadanos idóneos para optar cualquier empleo. El reglamento Provisional Político del Imperio Mexicano del 18 de diciembre de 1822 y el que hicimos referencia al principio de este inciso, no menciona nada al respecto a posibles derechos vinculados al trabajo. La Constitución de octubre 4 de 1824, que adoptó para México la forma de una República Representativa, Popular, Federal, tampoco contiene dispo

---

(10).- LOPEZ APARICIO ALFONSO, Ob. Cit., página 79

sición alguna que pueda constituir un antecedente de Derechos-- laborales." (11)

La Constitución del 4 de octubre de 1824, fue producto de nuevas ideas de los redactores basados en los enciclopedistas, el ordenamiento consagraba la libertad civil, la seguridad personal, la propiedad y la igualdad ante la ley; en los preceptos constitucionales no se hizo referencia alguna al trabajo.

El 29 de diciembre de 1836, se expedieron las 7 Leyes - Constitucionales de carácter Centralista, obra del Partido Conservador, en la cual tampoco se reconoció la libertad de las -- personas a reunirse o asociarse para defender sus intereses, y estuvo vigente hasta el 6 de octubre de 1839.

Mientras estos movimientos políticos ocurrían, las condiciones de los trabajadores seguían inestables, pues los gobiernos de la época se encontraban ocupados en la política del -- País, descuidando los aspectos comerciales e industriales.

"Según expone Guadalupe Rivera Marín, hacia 1823 nos encontramos con jornadas de trabajo de dieciocho horas laboradas y salarios de dos reales y medio. Pero más grave aún, treinta y un año más tarde, en 1854, los obreros percibían salarios de -- tres reales diarios sin que la jornada hubiera disminuído en -- más de una hora, lo cual significaba que en el transcurso de --

---

(11).- DE BUEN L., NESTOR, Derecho del Trabajo, Tomo I, Editorial Porrúa, México 1991, página 271.

de treinta años al aumento de los salarios fue de únicamente -- seis centavos." (12)

Con la Revolución de Ayutla. triunfo el pensamiento individualista y liberal. fortaleciendo el movimiento Independentista. así como la libertad y la justicia de los hombres, dando así fin a la dictadura anárquica de Santana, que en el año de - 1854 y a consecuencia de su exilio tuvo que abandonar la República mexicana.

Juan Alvarez y Comonfort, ambos iniciadores del Plan de Ayutla, convocaron al pueblo para que se eligieran representantes a un Congreso Constituyente que se efectuaría en México en los años de 1856 y 1857. Al redactarse la Constitución de 1857, surgen los artículos 4º y 5º de dicha Constitución.

"El celeberrísimo Ignacio Ramírez reprochó a la Comisión Dictaminadora, la omisión de los grandes problemas sociales, puso de manifiesto la miseria y el dolor de los trabajadores, habló del derecho a recibir un salario justo, ya que era - la idea del artículo quinto, y a participar en los beneficios - de la producción; fue la primera voz histórica en favor de la - participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa y sugirió que la Asamblea se avocará al conocimiento de la - legislación adecuada para resolver aquéllos graves problemas en donde los Diputados no tomaron ninguna decisión. En la sesión -

---

(12).- Ibid. página 272.

del 8 de agosto de 1856, en torno al debate sobre las libertades de profesión, industria y trabajo, Ignacio Vallarta leyó un discurso en el que expuso la evolución de que eran objeto los trabajadores y la urgencia de evitarla; pero cuando todo hacía creer que propondría el reconocimiento Constitucional de los derechos del trabajo, concluyó diciendo, en armonía con el pensamiento individualista y liberal, que las libertades del trabajo e industria no permitían la intervención de la ley."(13)

La Constitución Política de 1857, consagró el individualismo liberal, donde el derecho de cada individuo queda firmemente establecido, como lo es el derecho a la propiedad, a la libertad de expresión, pensamiento y religión, sin que se lograra el reconocimiento al derecho del trabajo.

Con el triunfo del Partido Liberal sobre el Partido de los Conservadores y al ser electo Juárez como Presidente, se dictan nuevas disposiciones legales conocidas como "Leyes de Reforma", viniendo a modificar la condición jurídica del país.

En los años de 1864 a 1867, la República Mexicana vive una de las etapas más difíciles de su historia al imponerse un Imperio con Maximiliano, quien dictó disposiciones referentes al Derecho Laboral, primeramente surge la Junta Protectora de las clases menesterosas, que pretendía fungir como un tribunal

---

(13).- DE LA CUEVA, MARIO, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo Tomo I, Editorial Porrúa, S.A., México 1995, página 41.

para tutelar los derechos de los trabajadores de las artesanías, de la industria téxtil, de las fincas rústicas y de las comunidades indígenas, la junta tenía facultades para recibir quejas-respecto de la prestación de servicios personales, así como de incumplimientos de contratos de trabajo, proponer a las autoridades medidas necesarias para poder elevar la condición moral y material de las clases humildes, etc., de igual manera se promulgó la "Ley sobre Trabajadores", conteniendo prevenciones más amplias y avanzadas en la materia, misma que constaba de 21 disposiciones referentes a la relación de trabajo; otorgando a los contratantes igualdad y libertad, señalaban además una jornada de trabajo de 10 horas aproximadamente, días de descanso obligatorios, la prohibición de las tiendas de raya, así como el --trabajo de los menores siempre y cuando contarán con el consenti-- miento de sus padres, además se fijaron bases para la liquida--- ción de las deudas contraídas por los obreros, y se instituyó - la obligación de los patronos de sostener una escuela gratuita - para los trabajadores.

A partir de 1870 las relaciones laborales se regularón - por la legislación civil de ese año, en donde se reafirmaba la libertad de asociación de los trabajadores siempre y cuando no ejecutarán actos de índole agresiva, razón por la cual un año -- más adelante el Código Penal en su numeral 925 tipificó como - delito la reunión de obreros que lucharán por mejores salarios y condiciones de trabajo que fuera de una manera violenta, esto - significa que se les limitaba su libertad de asociación, por - ello transcribiremos el citado numeral: "Se impondrán de 8 - días a 3 meses de arrestó y multa de veinticinco pesos a quinien

tos, o una sola de éstas dos penas a los que formen un tumulto o motín o empleen por cualquier otro medio la violencia física o moral con el objeto de hacer que suban o bajen los salarios o jornales de los operarios, o de impedir el libre ejercicio de la industria o trabajo." (14)

Durante ese período los salarios de los obreros fueron muy bajos en toda la República, debido a las fluctuaciones que había en el campo, minas o industria, originando que la condición de los trabajadores fuese de verdad miserable sin que las autoridades intervinieran al respecto, por ejemplo en Aguascalientes se pagaba un real por el salario en el trabajo de las minas, siendo el promedio de 25 a 50 centavos diarios, en las fábricas aproximadamente se encontraba entre 18 y 75 centavos diarios, el pago de salario se hacía los sábados en la tienda de raya.

Los movimientos de huelga de mayor importancia anteriores al porfiriato son: El de tejedores de las fábricas de Tlalpan, en Julio de 1868, pidiendo reducción de la jornada laboral para mujeres y niños a 12 horas; el de mineros de Real del Monte en Bachuca, que duro un período de cinco meses ( agosto de 1874 a enero de 1875 ), que fue por incremento salarial. Los trabajadores de la fábrica de Fama Montañesa de Tlalpan, hicieron un emplazamiento de huelga pidiendo un Reglamento Interior de Trabajo que señalara una jornada de 12 horas, que se suprimió

(14).- LOPEZ APARICIO, ALFONSO, Ob. Cit., página 89.

era el trabajo nocturno, que también se suprimiese el pago con vales o mercancías, así como la supresión de los castigos arbitrarios de los patrones, solicitando el servicio médico y medicinas para las enfermedades contraídas en el trabajo." (15)

El 16 de septiembre de 1872 nace el primer organismo obrero, llamado Círculo de Obreros de México, iniciando una lucha por el derecho del trabajo, en 1875 llegó a veintiocho -- sucursales en todo el país, elaboró un Reglamento General para regir el orden del trabajo en las fábricas del Valle de México, procedentes de los Contratos Colectivos de Trabajo en México y de los reglamentos interiores de trabajo.

Un gran Círculo de Obreros elaboró un reglamento, en el cual manifiesta sus tendencias: "I.- Mejorar por todos los medios legales la situación de la clase obrera, ya en su condición social, ya en la moral y económica. II.- Proteger a la misma clase contra los abusos de los capitalistas y maestros de talleres. III.- Relacionar entre sí a toda la gran familia obrera de México. IV.- Aliviar en sus necesidades a los obreros. - V.- Proteger a la industria, y el progreso de las artes. VI.- Propagar entre la clase obrera la instrucción correspondiente en sus derechos y obligaciones sociales, y en lo relativo a las artes y oficios. VII.- Establecer contacto entre los obreros de los Estados de la Capital." (16)

---

(15).- Ibid. página 105.

(16).- DE BUEN L., NESTOR, Ob. Cit. página 234.



El Círculo de Obreros tenía un gran número de simpatizantes, por lo que intervino en cuestiones políticas electorales, dando origen a pugnas intergremiales.

También deben señalarse periódicos obreristas, entre ellos los que destacan, El Socialista, editado por el Gran Círculo; La Oveja; La Unión de Obreros que dirigía Vicente S. Reyes; La Voz de los Obreros, del Gran Círculo; La Internacional; El Hijo del Trabajo; La Comuna, La Huelga, El Obrero, que eran periódicos que circulaban en la Capital de la República, revelándose contra las injusticias cometidas en agravio de los trabajadores.

Con el régimen porfirista, el movimiento sindical fue reprimido, haciéndose penosa la situación de los obreros, hasta producirse el movimiento armado de 1910.

En 1906 se tiene el primer movimiento obrero mexicano - en forma trascendental en Cananea, Sonora, y al año siguiente - en Río Blanco; movimientos que marcaron el inicio de la reivindicación de los derechos de las clases desposeídas y explotadas que es el punto de partida de la legislación de trabajo en México.

Las leyes más importantes en el porfiriato, en materia del trabajo son: la promulgada el 30 de abril de 1904, que se denominó "Ley Vicente Villada", en la cual se restablecían obli

gaciones pecuniarias para los patrones, para el caso de accidentes de trabajo o por enfermedades ocasionadas con motivos del mismo.

La Ley Sobre Accidentes Profesionales y Enfermedades de los Trabajadores, promulgada por Bernardo Reyes el 9 de noviembre de 1906 con un contenido para cubrir indemnizaciones, asistencia médica y farmacéutica para seis meses, incapacidad temporal total cubriendo salarios con el 50% en un plazo máximo de dos años de salarios; por muerte del trabajador la indemnización era de diez meses a dos años de salarios completos, estableciendo disposiciones procesales para hacer efectivo el cobro de las prestaciones.

C).- EL ARTICULO 123 DE LA CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, Y EL ARTICULO 47 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Por iniciativa del Jefe del Ejército Constitucionalista Don Venustiano Carranza se convocó al pueblo para que eligiera a sus representantes, que con el carácter de Diputados asistieron a un Congreso Constituyente en la Ciudad de Querétaro, a fin de redactar una nueva Constitución Política, que sería promulgada el 5 de febrero de 1917.

Al ser discutido por los Diputados el artículo 5º Constitucional referente a la libertad de trabajar, y que a la letra decía: "Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos persona-

les sin tener la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto por pena de la Autoridad Judicial. En cuanto a los servicios públicos sólo podrán ser obligatorios en el término que establezcan las leyes respectivas; el de las armas, los de jurado y los cargos de elección popular -- obligatorias, y gratuitas las funciones electorales. El Estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tengan por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por -- causa de trabajo, de educación o de voto religioso; la ley por ende, no reconoce órdenes monásticas ni puede permitir su establecimiento, cualquiera que sea la denominación u objeto con -- que pretendan erigirse. Tampoco pueden permitirse convenios, en que el hombre pacte su proscripción o destierro, o en el que renuncie temporal o permanentemente al ejercicio de determinada -- profesión, industria o comercio. El contrato de trabajo sólo -- obligará a prestar el servicio convenido por un período que no exceda de un año, y no podrá extenderse en ningún caso a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquier de los derechos políticos y civiles." (17)

Se encontró incompleto, siendo sometido a acaloradas polémicas en varias sesiones, en el último debate se decidió que se retirara el dictamen de la Comisión, para hacer un nuevo estudio completo a cargo del Ingeniero Pastor Rouaix, Lic. José - Natividad Macías, Lic. José Inocente Lugo, el Diputado Rafael -

---

(17).- TRUEBA U., ALBERTO, Nuevo Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A., México 1985, página 99.

L. de los Ríos, siendo examinado y discutido el nuevo proyecto-- presentado, en el que se consignaba un capítulo especial de las bases reguladoras del trabajo, naciendo así el artículo 123--- Constitucional que consignaba los derechos de los trabajadores.

El Derecho Mexicano del trabajo brota del artículo 123- Constitucional, en el que resaltan normas proteccionistas y rei vindicadoras en favor de la clase obrera, consignando aspectos- sociales exclusivos de los trabajadores, protegiendo a todos -- los que integran la clase trabajadora, por que sus disposicio-- nes son de orden público.

El contrato de trabajo que se regía por las normas del- Código Civil y en donde sus cláusulas dependían únicamente de - la voluntad de las partes, con la creación del artículo comen-- tado, pasa a desligarse del campo del derecho privado.

El artículo 123 de la Constitución Política de los Esta dos Unidos Mexicanos ha sufrido de varias reformas, en la actua lidad consta de dos apartados; el A, que rige el contrato de -- trabajo en general, absorbiendo todas las fracciones del núme-- ral original aprobado por el Constituyente de 1917; y el B, que regula los trabajadores de los Poderes de la Unión y del Gobier no del Distrito Federal.

Al entrar en vigor de la Constitución de 1917, se ini-- cia la reglamentación del artículo 123 en la República Mexica--

na, tomando como base los principios generales del artículo inicial, creándose una heterogeneidad con las legislaciones laborales de cada entidad federativa.

En 1929 se legaliza constitucionalmente la existencia de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, precisando su competencia y facultándose al Congreso de la Unión para legislar en materia laboral, por que en la constitución no existía disposición alguna en la que pudiera dar competencia a la Federación para que conociera de conflictos suscitados con motivo del trabajo, mediante reformas al artículo 73 fracción I.

A partir de 1931 se elabora un proyecto en la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, cuya redacción se debe en su mayoría al Lic. Eduardo Suárez que se aprobó en período extraordinario de sesiones, viniendo a ser la Ley Federal del Trabajo del 18 de agosto de 1931.

La Ley Federal del Trabajo de 1931, duró en vigor 39 años, lapso durante el cual sufrió múltiples modificaciones, la mayoría de las veces buscando que los preceptos contenidos tuvieran observancia en la vida práctica.

En el capítulo XII de la Ley de 1931 se encontraban las causales de rescisión, sin responsabilidad para el patrón, primeramente en el numeral 121, posteriormente pasaron al artículo 122 de la indicada Ley.

El 1° de mayo de 1970 entra en vigor la nueva Ley Federal del Trabajo, en donde las causas de rescisión de las relaciones de trabajo, sin responsabilidad para el patrón, están -- contenidas en el artículo 47 del Ordenamiento Legal invocado, -- adicionandose el penúltimo y último párrafo en mayo de 1980, -- siendo este artículo motivo de análisis en nuestro capítulo siguiente.

## CAPITULO II

### ANALISIS DEL ARTICULO 47 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Con la Constitución del año de 1917 nace el artículo-123, teniendo como principios fundamentales la preservación de la vida, salud y bienestar, tanto del trabajador como de familia, iniciándose formalmente la legislación laboral mexicana.

Sabemos que para poder celebrar cualquier tipo de contrato se requiere de el acuerdo de dos o más voluntades, es en éste caso que un contrato de trabajo tiene plena validez cuando los partes que intervienen, cumplen con lo acordado por ellas mismas; pero, la inobservancia por cualquiera de ellas da lugar a rescindir el contrato pactado, luego entonces, es en el numeral 47 del Código Laboral en donde se hace mención de las causas que disuelven la relación o contrato de trabajo, si el que incurre en ese incumplimiento es el trabajador.

Guillermo Cabanellas nos dice que: "la RESCISION es la anulación, invalidación, privar de su eficacia ulterior o con efectos retroactivos a una obligación o contrato, en las relaciones de trabajo sin responsabilidad para el patrón." (18)

---

(18).- CABANELLAS, GUILLERMO, Diccionario de Derecho Usual, - Editorial Omeba, Sexta Edición, Buenos Aires, página 564.

Al respecto también señala Mario De La Cueva: "La RESCISIÓN es la disolución de las relaciones de trabajo, decretada - por uno de los sujetos, cuando el otro incumple gravemente sus obligaciones." (19)

Es decir que el vínculo de trabajo puede ser disuelto-- por cualquiera de las partes cuando lo pactado por ellas mis-- mas no es respetado, siendo entonces que el patrón esta facul-- tado para dar por terminada la relación laboral, siempre y cuan-- do el trabajador incumple con lo acordado; en otras palabras, - la disolución de la relación individual de trabajo no la puede-- decretar el patrón sin una causa justificada, y en caso de ha-- cerlo estará obligado a elección del trabajador, a cumplir con-- la relación de trabajo o indemnizarlo conforme a la ley.

En nuestro concepto, la RESCISIÓN es la disolución del vínculo laboral por incumplimiento de una de las partes en las obligaciones contraídas, haciendo notar que esta figura se apli-- ca a las relaciones individuales de trabajo más no así a las - colectivas.

Ahora bien, el artículo 47 del Código Laboral señala: - "Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin respon-- sabilidad para el patrón:

---

(19).- DE LA CUEVA, MARIO, Ob. Cit., Tomo I, página 548.



A).- FRACCIONES I - III

FRACCION 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 le atribuyán al trabajador capacidades, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efectos después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador."

El maestro Baltasar Cavazos Flores en su obra nos dice lo siguiente: "para poder probar el engaño se requiere que el patrón lo acredite con las cartas de recomendación que los trabajadores le hubiesen presentado al momento de solicitar el empleo y en donde se manifiesta expresamente que poseen las cualidades o capacidades necesarias para desempeñar el trabajo en cuestión. Si de ésta manera el trabajador no es capaz, con las cartas se prueba el engaño, que es causal de rescisión. También se puede probar el engaño o mala fe del trabajador, si en el contrato que fue celebrado se estipula una cláusula en donde el trabajador manifieste bajo protesta de decir verdad, que posee la capacidad y los conocimientos necesarios para desempeñar el trabajo pactado."(20)

El comentario del doctor Cavazos es bueno para probarla referida causal, al respecto nosotros sólo agregaríamos dos cosas: la primera de ellas es que se pretende evitar que el patrón intente demostrar con su sola declaración, que el actor

(20).- CAVAZOS FLORES, BALTASAR, Causales de Desido, Editorial Trillas, México 1986, página 34.

tiene las aptitudes de las cuales carece, perjudicandó de esta manera al trabajador, y la segunda es que con la confesional del actor se perfeccionaria aún más la fracción en cuestión.

En la legislación laboral, el contrato de trabajo a prueba carece de validez, de conformidad con lo estipulado por el artículo 35 de La Ley Federal del Trabajo, porque la relación de trabajo solamente puede ser para obra, tiempo determinado y por-tiempo indeterminado.

Ahora bien, cuando el patrón celebra un contrato de trabajo confiando en la capacidad o aptitudes que se le atribuyen al trabajador, es obvio que el contrato se celebró tomando en cuenta esas circunstancias, pero si en el término de 30 días posteriores a la fecha en que el trabajador empieza a prestar sus servicios se comprueba que no tiene competencia para el desarrollo de sus actividades laborales, entonces señala la fracción comentada que podrá ser rescindido por el patrón el contrato de trabajo que los vinculaba, a contrario sensu del artículo 35 de La Ley Federal del Trabajo, esto quiere decir que el trabajador durante ese lapso de 30 días está a prueba.

En caso contrario, si el despido fuese injustificado, el trabajador tendrá derecho a pedir ante la Junta, la liquidación correspondiente, inclusive solicitar la reinstalación, ya que aunque se pueda eximir al patrón de la misma por no contar el trabajador con un año de labores, la Junta condenara a pagar las indemnizaciones que señala la propia Ley, en su art. 50.

FRACCION II.- "Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amágos, 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."

Para analizar esta causal, es indispensable saber que significa la palabra PROBIDAD, motivo por el cual consultamos el Diccionario de Derecho usual, de Cabanellas, en donde se encontró el concepto siguiente: "Probidad, rectitud del ánimo y del proceder, integridad, honradez, hombría de bien."(21). De lo anterior se deduce que el trabajador debe observar una conducta recta en la fuente de trabajo para no hacerse acreedor a un despido justificado, con excepción de no haber sido provocado o que hubieré tenido que defenderse.

Los actos de violencia, pueden ser mediante coacción física o moral, que realicen los trabajadores dentro o fuera de la jornada laboral en contra de alguna de las personas que señala la la fracción, dando origen a la rescisión de la relación de trabajo.

En cuanto a los amagos y amenazas, que significan dar a entender que se quiere causar un mal a otro, en su persona, en sus bienes, en su honor o en sus derechos: simplemente con -

---

(21).- CABANELLAS, GUILLERMO, Ob. Cit., página 389.

que sea levantada una Acta administrativa, la cual debere de ir firmada por dos testigos que hayan presenciado los acontecimientos, se tendran elementos suficientes para rescindir la relación de trabajo.

La injuria, es toda intención dolosa ya sea de palabra u obra que implique una ofensa a otra persona. Este concepto -- aplicado al ámbito laboral debe provenir por parte del trabajador, sin que medie provocación o tenga que obrar en defensa propia, para que se pueda ajustar a la causal comentada.

El último de los elementos es el mal trato, que no es otra cosa que un comportamiento indebido por parte del laborante; ya que como sabemos dentro de las obligaciones de los trabajadores están el respetar y estar bajo la sujeción del patrón mismo que si es insultado o desobedecido , puede despedir justificadamente a la persona a sus servicios.

La fracción contiene dos elementos como presupuestos básicos, que son: 1.- Cometer la falta, y 2.- Durante el horario de actividades; significa entonces que la acción debe realizarse dentro del tiempo en que esta a disposición del patrón, - por lo antes dicho si un trabajador efectúa alguna acción que sea contraria a la rectitud del ánimo, a la integridad o a la honradez, cae dentro del supuesto mencionado.

Esta segunda fracción nos establece de manera general, el comportamiento que se debe de observar por parte del trabajo

dor en todo centro de trabajo, sustentado además por la Suprema Corte de Justicia de la Nación en diversas jurisprudencias, que establecen lo siguiente:

FALTA DE PROBIIDAD. LA CONSTITUYE EL HECHO DE DISPONER DE BIENES DEL PATRON CUALQUIERA QUE SEA SU VALOR. No es el monto de lo dispuesto indebidamente por el trabajador el que determina que su conducta sea irregular, sino el hecho de disponer de los bienes del patrón, y esto constituye una falta de probidad que autoriza a rescindir el contrato de trabajo. Jurisprudencia: Apéndice 1975, Quinta Epoca, Cuarta Sala, página 104.

FALTA DE PROBIIDAD DEL TRABAJADOR, Apreciación EN EL LAUDO DE LAS ACTUACIONES PENALES, EN RELACION CON LA: Las pruebas de un proceso penal, deben ser estudiadas en el laudo, no en función del valor que le hubiesen merecido a la Autoridad penal, sino de acuerdo con la apreciación que la Junta responsable haga de ellas al ser examinadas en el juicio laboral, juzgando en conciencia para precisar si con tales probanzas se ha demostrado o no falta de probidad. Jurisprudencia: Apéndice-1975, Quinta Epoca, Cuarta Sala, página 102.

FALTA DE PROBIIDAD DEL TRABAJADOR. LA CONCURRENCIA DESLEAL AL PATRON IMPLICA.- La circunstancia de que un obrero haga competencia a su patrón, estableciendo una industria o negociación idéntica a la de éste, o prestando sus servicios en otra industria o negociación de la misma naturaleza, significa una falta de probidad que hace imposible la prosecución de la relación obrero patronal, basada en la confianza. Jurisprudencia: -

Apéndice 1975, Quinta Epoca, Cuarta Sala, página 103.

CONTRATO DE TRABAJO, RESCISION DEL, POR DORMIRSE EL TRABAJADOR, DURANTE LA JORNADA DE TRABAJO. FALTA DE PROBIIDAD. Si a un trabajador se le encuentra dormido en sus horas de trabajo, dicha conducta implica una falta de probidad en los términos de la fracción II del artículo 122 de la Ley Federal del Trabajo - de 1931 (ahora 47, fracción II de la vigente), ya que indiscutiblemente tales hechos son contrarios al cumplimiento del deber que conforme a la fracción II del artículo 113 del invocado Código Laboral (134 fracción IV de la Ley actual), tiene obligación de ejercitar con intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos. Jurisprudencia: Sexta - Epoca, Quinta parte. (22)

En la primera jurisprudencia se protege el patrimonio - del patrón, porque si el trabajador constantemente está sustrayendo bienes, incurre en el delito de robo, que cae en el derecho penal. La segunda tesis nos habla de la independencia que - hay entre la esfera penal y el derecho del trabajo, ya que la - constancia de un proceso penal no puede servir para dictar un - laudo contrario o a favor de alguna de las partes del juicio la - boral. En el penúltimo criterio se prohíbe que un trabajador - al mismo tiempo preste sus servicios a otro patrón que se dedi- que a la misma actividad del primero, por la razón de que al - conocer todos los secretos de la negociación y con ello los di- vulgará para su beneficio propio. Y en lo que es la última refe

---

(22).- RAMIREZ FONSECA, FRANCISCO, El Despido, Editorial Pac, - 7ª Edición, México 1985, página 61.

rencia señala como un deber del trabajador, el cumplir con las obligaciones que están contenidas en el artículo 134 del Código laboral.

FRACCION III.- "Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la frac ción anterior, si como consecuencia de ellos se altera la disci plina del lugar en que desempeña su trabajo;"

Como vemos, para configurar esta causal es necesario que el trabajador, a través de un mal comportamiento, altere la disciplina del lugar en el que labora, y que con ello perjudique a algún compañero en las horas de trabajo; ya que en todo centro de trabajo es preciso el orden, y si éste no es respet do trae como consecuencia que se altere el ritmo normal de tra bajo y esa inactividad repercute también en la producción.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha sostenido el siguiente criterio: "La causa de rescisión del contrato de trabajo por parte del patrón contenidas en la frac ción III del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo y consiste en que el trabajador cometa contra alguno de sus compañeros actos de violencia, etc; si como consecuencia de ello altera la disci plina del lugar en que desempeñaba el trabajo, debe estimarse in tegrada aún si el trabajador incurre en hechos de la naturaleza ya indicada, no precisamente en el lugar en donde el trabajador desempeña de manera habitual sus labores de manera cotidiana si no que puede ser en el comedor de la empresa en donde desem peña sus servicios y, en el lapso destinado a que los traba ja

dores tomen sus alimentos, puesto que no por el hecho de estar momentáneamente inactivos en cuanto a sus labores se refiere, - dejan de estar subordinados al patrón, siendo ésta la razón filosófica que inspira el artículo 64 de la Ley Laboral, que dispone que cuando el trabajador no pueda salir del lugar donde -- presta sus servicios durante las horas de descanso y comida, el tiempo correspondiente a dichos actos le será contado como tiempo efectivo dentro de la jornada de trabajo normal." (23)

La Corte dio un alcance más amplio a la fracción comentada, al señalar que la alteración de la disciplina se puede -- realizar en cualquier lugar de la empresa, considerada como una unidad económica de producción; por otra parte existe jurisprudencia en el sentido de que la riña entre trabajadores dentro de - su jornada de labores, constituye una alteración a la disciplina.

#### B).- FRACCIONES IV - VI

FRACCION 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;"

En realidad, la causal en cuestión tiene los mismos ele

---

(23).- Ibid. página 73.



mentos que la fracción segunda, con la salvedad de que dichos actos por parte del trabajador, se deben de realizar en días u horas en las cuales no este a disposición del patrón: es decir en días de descanso, o en lugar ajeno a la empresa.

Consideramos que lo que se pretende, es el preservar la disciplina que debe de existir entre los trabajadores, aunado a la obligación que enmarca el artículo 134 fracción III de la Ley Federal del Trabajo y que prescribe el deber de subordinación al patrón, prohibiendo al trabajador cometer cualesquiera de los actos señalados en la fracción II.

El Licenciado Euquerio Guerrero, transcribe una ejecutoria, que dice: "INJURIAS DEL TRABAJADOR AL PATRON, FUERA DE LAS HORAS DE LABORES.- Si con las pruebas rendidas en el juicio que dó demostrado que en altas horas de la noche y fuera de las horas de labores, el trabajador injurió y golpeó a su patrón, aunque estos hechos no encajen dentro de lo estatuido por la fracción II del artículo 122 de la Ley Federal del Trabajo, por las mencionadas circunstancias en que ocurrieron, así como porque - tuvieron lugar en distinto lugar al del trabajo, también es cierto que tales hechos justifican los extremos exigidos por la fracción IV de la invocada norma, pues se trata de injurias de palabra y obra proferidas por el trabajador, de tal manera graves, que hacen imposible la relación de trabajo que entre ambos continúe. " (24)

---

(24).- GUERRERO, EUQUERIO, Manual de Derecho del Trabajo, Editorial Porrús, S.A., México 1994, página 250.

En la ejecutoria percibimos que la injuria en contra del patrón es una falta grave que hace imposible proseguir con la relación laboral, y en nuestro concepto, más grave es el hecho de golpearlo, mismo que es interpretado como violencia física.

FRACCION 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;"

Opinamos que en esta causal el trabajador puede llegar a incurrir en una conducta del tipo penal, por el hecho de ocasionar perjuicios materiales en forma intencional en su lugar de trabajo, razón por la cual el patrón puede hacer la correspondiente denuncia ya que no es nada justo que un empleado que subsiste de esa fuente de trabajo ocasione daños y perjuicios que vayan en contra de los intereses del patrón; para complementar un poco más esta idea agregaremos que: todo daño provoca un perjuicio y que a su vez todo perjuicio es consecuencia de un daño, es decir que de algún modo concordamos con el Lic. Nestor de Buen, que dice: "El sabotaje. De uso autorizado por la academia, es el daño o deterioro que para perjudicar a los patrones hacen los obreros en la maquinaria, productos, etc., (diccionario 1970). Hay que destacar que se deben de tratar de actos intencionales y provoquen perjuicios materiales, expresión poco acertada, por ser evidente que la intención es referirse a los daños, que es el menoscabo o pérdida sufrido en su patrimonio, y no a los perjuicios que denotan ganancias lícitas

tas que se dejan de percibir."(25)

Es decir que la causal procedera siempre y cuando el -- trabajador, con la realización de los actos que se propuso, ocasiona algún daño en la maquinaria, herramientas, etc., de uso o de propiedad de la empresa, perjudicando al patrón.

FRACCION VI.- "Ocasionar el trabajador los perjuicios - de que habla la fracción anterior siempre que sean graves, siendo, pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio;"

La Corte ha definido a la palabra negligencia en la forma siguiente: "La negligencia no es otra cosa que el descuido o falta de aplicación en la realización de un acto, que puede ser apreciado por los sentidos. Ahora bien, si un testigo declaró - que vio el momento en que el actor colocaba inadecuadamente una pieza, ya sea grande o pequeña, ocasionando la ruptura de la -- pieza por no poderle llamar de manera oportuna la atención al actor, poniendo a trabajar inmediatamente la máquina; su testimonio, aunque singular, puede ser suficiente para tener por demostrada la negligencia por parte del trabajador, sin que el -- hecho de que se trate de un testigo singular impida que se tenga por demostrado el hecho." (26)

---

(25).- DE BUEN L., NESTOR, Derecho del Trabajo. Tomo II, Editorial Porrúa, S.A., México 1991, página 84.

(26).- RAMIREZ FONSECA, FRANCISCO, Ob. Cit., página 80.

Con la anterior ejecutoria queda demostrado que el descuido del trabajador en el cumplimiento de sus obligaciones origina perjuicios al patrón, sin que sea necesario mencionar la gravedad del perjuicio, siendo además de que por tratarse de un concepto abstracto se le deja su valoración a la Junta, y por lo tanto el trabajador puede llegar a quedar en un estado de in-defensión al no reunirse los elementos indicados en la fracción analizada.

El Licenciado Juan B. Climent Beltrán transcribe una -- ejecutoria en los siguientes términos; "CONTRATO DE TRABAJO, -- RESCISIÓN DEL.- Rescindido el contrato de trabajo, por perjuicios ocasionados por la negligencia del trabajador, en los términos que dispone la fracción VI del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, el trabajador debe demostrar que no ha ocasionado los perjuicios que se le imputan y que independientemente del resultado de sus actos, éstos no han sido por negligencia o descuido de su parte, sino por otras causas sin importar para el caso el monto de la pérdida resentida por la empresa, ya que la disposición legal no establece como condición el cuantificar el daño, sino que el único requisito que en ella se exige es -- que el mismo sea de tal manera grave y sin dolo, y que por esta sola circunstancia se ocasionen perjuicios en las materias primas o en objetos relacionados con el trabajo. Es decir, la causal no es propiamente objetiva sino subjetiva, por lo que es importante precisar la actitud del trabajador en el desarrollo de las actividades a las que el se dedica, para así estar en condiciones de valorar si son llevadas a cabo con celo, con precaución, con empeño, y sin desestimar que aún cuando los inte--

reses que proteja no sean propios, se relacionan directamente con la fuente de trabajo que por propia conveniencia tiene la obligación de cuidar y sostener. De ésta manera no es la prueba pericial la indispensable para valuar el monto de los perjuicios erogados a la empresa." (27)

En la citada ejecutoria también se omite el determinar la gravedad del perjuicio, señalando entonces que la fracción-VI es de carácter subjetivo, siendo entonces que al que le corresponde la carga de la prueba en el juicio que se este ventilando es al trabajador.

Dandose esto hasta antes de las reformas procesales que entraron en vigor a partir del primero del mes de mayo de 1980 y en donde la carga de la prueba con motivo de la rescisión le corresponde acreditarla al patrón de una manera clara y precisa razón por la que la ejecutoria recién comentada, y ya sin aplicación, nos sirve como una simple referencia.

#### C).- FRACCIONES VII - IX

FRACCION VII.- "Comprometer el trabajador, por imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentran en él;"

---

(27).- CLIMENT BELTRAN, JUAN, Formulario del Derecho del Trabajo, Editorial Esfinge, Segunda Edición, México 1979, página 214

Opinamos que con esta causal, lo que se pretende es el proteger la integridad física de todos aquellos que se encuentren en la fuente de trabajo, así como también la seguridad de las instalaciones: si se rescinde con base en ésta fracción es importante el especificar por parte del patrón, en que consiste el riesgo y la imprudencia del trabajador.

Además, se puede llegar a dar el caso de que el trabajador incurra con su comportamiento en un hecho ilícito, que ya invade la esfera del derecho penal y por lo tanto puede ser -- denunciado y castigado penalmente.

El maestro Nestor de Buen Lozano dice: "Imprudencia, -- descuido inexcusable. Cuando los trabajadores ponen en peligro la seguridad del establecimiento, de las personas que se encuentran en él. Se genera una de las causales de despido más indiscutible. Es obvio que se trata de una causal que no necesariamente suponga la realización del daño. Basta sólo que se produzca el peligro, esto es, "el riesgo o contingencia inminente de que suceda algún mal" (diccionario 1970). En realidad entre la negligencia, la imprudencia y el descuido, existe una íntima -- relación, aunque ciertamente haya también una importante diferencia de grado." (28)

El maestro Cavazos Flores señala: "...para que sea aplicable, se requiere que haya imprudencia o descuido inexcusable por parte del trabajador, y en consecuencia será lo primero que

---

(28).-- DE BUEN LOZANO, NESTOR, Ob. Cit., página 85.

habrá que probar en el juicio, además de que se haya puesto en peligro la seguridad del establecimiento de las personas que se encuentran en él. Un ejemplo al respecto sería el caso del trabajador que fumara en algún lugar en donde existan materias inflamables."(29)

Los autores citados, concuerdan en el sentido de que el trabajador debe obrar con negligencia o con motivo de ello se pongan en peligro a las personas o a la propia empresa, estamos de acuerdo con sus opiniones, solamente agregaríamos que dicha negligencia puede ocurrir dentro de la jornada de labores, o bien fuera de la misma.

FRACCION VIII.- "Cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo;"

La fracción señala realizar actos inmorales en el lugar de trabajo, es menester saber qué se entiende por actos inmorales; en términos generales, son aquellos que van en contra de la moral o de las buenas costumbres, en una sociedad y época -- determinados.

Estimamos que los actos inmorales no necesariamente se pueden cometer en el lugar de trabajo, sino también fuera del mismo pero dentro de su horario de labores, así por ejemplo un Agente de ventas que se dedica a visitar a los clientes en esta

---

(29).- CAVAZOS FLORES, BALTASAR, Ob. Cit., página 42.

do de ebriedad en horas de trabajo, con dicha conducta está propiciando la rescisión laboral.

El maestro De Buen indica : "El trabajador debe de actuar moralmente. ¿Cuál es, sin embargo, la medida de su inmoralidad? El problema se advierte interesante si se piensa que hay trabajos que son, por sí mismos contrarios a una regla moral -- (en teatro o cine), y que lícitamente podría dudarse de la moralidad de ciertas actividades económicas. En realidad la moralidad, lo mismo que el orden público son estándares jurídicos, -- cuya apreciación es siempre relativa y circunstancial, y que -- por lo mismo puede conducir a un peligroso subjetivismo." (30)

En la reflexión precedente se indica que el concepto de moral es cambiante, por que se valora de manera subjetiva; asítenemos que los valores morales de los años cincuentas no son idénticos a los de la época actual; y que aspectos que algunas personas podrían considerar normales, para otras puede no serlo y lo pueden calificar de inmoral, por ejemplo una pintura en donde la modelo aparece desnuda.

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

La causal que analizamos, encuentra su fundamento en el artículo 134 fracción XIII de la Ley Federal del Trabajo que in

---

(30).- DE BUEN LOZANO, NESTOR, Ob. Cit., página 85.



dica: "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." Es una obligación del trabajador reservarse los asuntos de carácter confidencial.

Para la aplicación de esta fracción rescisoria es fundamental que se relacione con la fracción II, ya que si en juicio no se logran demostrar los perjuicios ocasionados en la fuente de trabajo, con la falta de probidad u honradez si sería acreditable el despido.

El licenciado Euquerio Guerrero manifiesta: "en toda empresa hay determinados documentos que, sin ser precisamente secretos, contienen informaciones o planos cuya publicidad puede acarrear perjuicios a los patrones. No se trata de actos indebidos o inconfesables, a los que se refiere en esa documentación, sino de estudios económicos, fiscales, laborales o técnicos e informaciones que el patrón debe conservar en reserva. Normalmente esos documentos son manejados por empleados de confianza, pero hay muchos casos en que no puede evitarse que intervengan en su confección y trámite empleados sindicalizados y para éstos, como para los primeros, es aplicable la causal de rescisión que estudiamos, independientemente de que, si el acto cae dentro de la esfera del Derecho Penal, se puede denunciar al o a los responsables para que sean debidamente castigados." (31)

---

(31).- GUERRERO, EUQUERIO, Ob. Cit., páginas 245-246.

Opinión con la que no estamos muy de acuerdo, en lo que respecta a que puede caer dentro de la esfera penal, ya que la fracción refiere a "revelaciones del trabajador", siendo que dicho término no se encuentra tipificado como delito en la legislación respectiva.

D).- FRACCIONES X - XII.

FRACCION X.- "Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un período de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada;"

La causal en cuestión, indica tener más de tres faltas, es decir cuatro inasistencias en un término de treinta días, no siendo necesarias que sean consecutivas, que deberán comenzar a contar a partir de la primera falta. La justificación de la inasistencia debe de provenir de algún hecho que impida al trabajador no presentarse a laborar y que constituya un caso fortuito, debiéndose justificar fehacientemente ante el patrón las faltas; la justificación ante la Junta no es válida si el trabajador se abstuvo de comunicárselo al patrón oportunamente; los retardos por encima de la tolerancia pueden ser considerados como faltas de asistencia, si están consignadas en el Reglamento Interior de Trabajo. En el caso de suspensión, no se le contabiliza como inasistencia, porque se presupone que la suspensión es la aplicación de la corrección disciplinaria correspondiente al trabajador, por ende no puede ser castigado dos veces por la misma falta; por último, el permiso que conceda el patrón para que el trabajador falte lo deberá hacer por escrito.

Confirman nuestro criterio las siguientes tesis sustentadas por la Suprema Corte de Justicia de la Nación: "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 si el trabajador faltó tres días y la mitad de otro, no se demuestra la causal a que se refiere al artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo en su fracción X, atendiendo al criterio sustentado por la Suprema Corte en la tesis visible en la página 2540, del Tomo XLVIII de la Quinta Epoca del Semanario Judicial de la Federación que a continuación se transcribe: "TRABAJADORES, FALTA 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 contar con el permiso del patrón, o sin causa justificada," que en este caso es claro y no necesita interpretación alguna pues tres faltas de asistencia no dan por sí solas derecho al patrón para rescindir el contrato, sino que se requiere que sean más de tres, es decir de cuatro en adelante."

"FALTAS DE ASISTENCIA, ANTE QUIEN DEBE HACERSE LA JUSTIFICACION DE LAS.- Para que las faltas al trabajo en que incurra un trabajador no den lugar al despido, debe dar aviso al patrón de las causas del mismo, y acreditar cuando vuelva al trabajo que en efecto se vió 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 a tales faltas ante la Junta de Concilia

ción y Arbitraje correspondiente."(32)

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

La obligación que se origina por la celebración de un contrato de trabajo, es cumplir con la prestación de servicios pactados, si el trabajador desobedece sin causa justificada al patrón directamente o a su representante, con respecto a una orden que se relacione con el servicio contratado, será causa de rescisión; por consiguiente, si el trabajador se niega a desempeñar un trabajo distinto al contratado, no da lugar a la desobediencia.

El maestro De Buen Lozano escribe: "...el acto de la desobediencia está sujeto, desde luego, a ciertas condiciones. En primer lugar la orden debe referirse al trabajo contratado; en segundo término, deberá darse para que se cumpla dentro de la jornada; en tercer término, el patrón deberá poner a la disposición del trabajador si no los tiene desde antes, los medios para cumplirla. Por último se acepta que el incumplimiento sea justificado por caso fortuito o por fuerza mayor." (33)

No compartimos del todo la opinión del doctor De Buen,

---

(32).- RAMIREZ FONSECA, FRANCISCO, Ob. Cit., página 87.

(33).- DE BUEN LOZANO, NESTOR, Ob. Cit., página 93.

porque la orden puede llegar a darse dentro o fuera de la jornada laboral, siempre que se trate del trabajo contratado, está por demás mencionar que debe de contar con los medios para cumplirla, ya que al contratar a un trabajador para que desempeñe un puesto específico, el patrón se obligó a poner al alcance del trabajador todos los elementos necesarios para el desempeño adecuado de su actividad.

El maestro Mario de la Cueva, señala: "... en el artículo 134 fracción III, está otro de los antecedentes del numeral 47; el trabajador está obligado a "desempeñar el trabajo -- bajo la dirección del patrono o de sus representantes a cuya autoridad estará subordinado en todo lo concerniente al trabajo. Por lo tanto, la fracción once es una aplicación, o si se prefiere la sanción por el incumplimiento de aquél mandato."(34)

Concordamos con el juicio del doctor De La Cueva, el cual esta debidamente sustentado y señalado en la propia ley; pues es una obligación del trabajador el desempeñar la prestación de sus servicios bajo la dirección y subordinación del patrón o su representante, la desobediencia del trabajador produce que el despido sea justificado.

Podemos concluir de todo lo expuesto, que para que pueda darse la rescisión justificada, es indispensable que se deban conjuntar los elementos siguientes: que se trate del trabajo contratado; que se deba de cumplir, ya sea dentro o fuera de

---

(34).- DE LA CUEVA, MARIO, Ob. Cit., página 247.

del horario de labores; y que se tengan los medios necesarios - para su correcto cumplimiento.

FRACCION XII.- "Necesarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades;"

La causal que comentamos, protege la salud y la vida -- del trabajador, en virtud de que el artículo 134 fracción II -- del Código Laboral, obliga a éste el : "Observar las medidas -- preventivas e higienicas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patrones para la seguridad y protección personal de los trabajadores."

Igualmente puede causarse a la empresa, tanto por la -- negligencia o descuido del trabajador perjuicios materiales, de tal forma que la rescisión opera cuando el trabajador se niega a adoptar dichas medidas de seguridad, mismas que son obligatorias.

El doctor Nestor de Buen nos indica: "En realidad el -- bien jurídico protegido es la integridad de los trabajadores, y el deber a cumplir, el de la prudencia que debe de observarse en el manejo de los instrumentos peligrosos. Pero además en estos casos están en juego los intereses económicos de la empresa, ya que una gran incidencia de accidentes traerían el aumento de -- riesgos, y consecuentemente de las cuotas por accidentes de trabajo en la seguridad social, que están a cargo del patrón en su

totalidad . "(35)

El Lic. Euquerio Guerrero señala: "El segundo caso se refiere, a la prevención de riesgos profesionales, pues aún --- cuando su redacción prestase a interpretaciones más amplias, ya que menciona las medidas para evitar accidentes o enfermedades, sin constreñirse a los profesionales, creemos que las medidas y procedimientos que se implantan en las empresas son para prevenir la realización de accidentes en el trabajo, o la aparición o desarrollo de enfermedades profesionales." (36)

Como apreciamos, ambas explicaciones coinciden al indicar el grado de riesgo que se ocasionaría a la empresa por la negativa del trabajador a observar las medidas de seguridad, -- razón por la cual se origina la rescisión de la relación de trabajo; de igual modo ésta fracción se encuentra íntimamente relacionado con la fracción VII, puesto que las dos causales pretenden preservar la salud y vida del trabajador.

#### E).- FRACCIONES XIII - XV

FRACCION XIII.- "Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o drogas enervantes, salvo que, en este último caso, exista --- prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabaja--dor pondra el hecho en conocimiento del patrón y presentar la -

---

(35).- DE BUEN LOZANO, NESTOR, Ob. Cit., página 93.

(36).- GUERRERO, EUQUERIO, Ob. Cit., página 246.

prescripción suscrita por el médico."

Esta misma causal nos es reiterada en el artículo 135 - fracción IV de la Ley Federal del Trabajo, que no permite a los trabajadores: "presentarse el trabajador bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que exista prescripción médica. Antes de iniciar sus servicios, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentarle la prescripción suscrita por un médico;" puesto que si se llega a presentar el laborante bajo los efectos de alguna droga, es poco probable que pueda desarrollar su trabajo con la atención y el cuidado debidos, inclusive puede llegar a comprometer la seguridad del establecimiento, así como el de las personas que en él se encuentren.

En consecuencia tenemos que se le puede llegar a rescindir el contrato de trabajo, aplicando además de la causal referida otras causales, como podrían ser las que están plasmadas en las fracciones II, VII, XIII y IV, por su conducta irresponsable, porque al encontrarse en estado inconveniente compromete la seguridad del centro de trabajo, y de las personas que se encuentran ahí.

El licenciado Francisco Ramírez Fonseca, transcribe una ejecutoria que a la letra dice: "EBRIEDAD, ESTADO DE, COMO CAUSAL ANALOGA DE RESCISIÓN DE LA RELACION LABORAL.- La fracción XIII del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, literalmente señala como causa de rescisión del contrato de trabajo la de-



"concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez"; sin embargo, no es menos cierto que el propio artículo 47 en su fracción XV, también señala que motivarán la rescisión del contrato de trabajo las causas análogas, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere, lo que pone de manifiesto que el precepto que se indica no debe -- ser interpretado restrictivamente por el hecho de ser enunciativo, sino que debe ser interpretado extensivamente en relación a lo establecido en la fracción XV del propio artículo, pues dicha fracción considera incluido en las causales 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 le 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."(37)

La lectura anterior confirma nuestro juicio, en el su-- puesto de que concurra el trabajador bajo la influencia de nar-- cóticos o drogas enervantes, tendrá la obligación de presentar-- al patrón la prescripción médica antes de iniciar sus labores;-- por último diremos que el aliento alcohólico no es causa de reg-- cisión.

---

(37).- RAMIREZ FONSECA, FRANCISCO, Ob. Cit., páginas 127-128.

FRACCION XIV.- "La sentencia ejecutoriada que imponga - al trabajador una pena de prisión, que impida el cumplimiento - de la relación de trabajo; y"

La fracción se refiere a la sentencia del orden penal, - la cual ya no admite recurso alguno de las que señalan las pro- pias leyes, resultando con ello que el trabajador sea privado - de su libertad, por ende ya no es posible que desempeñe el car- go para el que fue contratado, y por tanto el patrón puede dar- por rescindida la relación de trabajo.

El arresto del trabajador no da lugar a la rescisión -- laboral, solamente a la suspensión de la relación de trabajo, - con fundamento en el artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo; los efectos de la suspensión son de que el patrón en estos ca-- sos queda liberado de pagar el salario, por lo que hace a las - demás prestaciones y obligaciones derivadas de la relación de - trabajo, quedan subsistentes.

En uno de sus muy acertados comentarios, el doctor De - Buen nos explica: "El impedimento para trabajar es normalmente - el resultado de la privación de la libertad, pero puede llegar- a ocurrir que la sentencia imposibilite al trabajador para el - ejercicio de determinada profesión u oficio, en cuyo caso no se - estará en presencia de una imposibilidad física, sino de una im- posibilidad jurídica." (38)

---

(38).- DE BUEN LOZANO, NESTOR, Ob. Cit., página 94.

El concepto es lógico, por lo que consideramos que también debería incluirse en la causal la imposibilidad para el -- ejercicio de una profesión u oficio: generalmente la imposibili-  
dad jurídica proviene de los delitos intencionales cometidos -- por cualquiera, pero tiene sus excepciones como es en el caso - de los "delitos imprudenciales", cometidos por el tránsito de -  
vehículos.

FRACCION XV.- "Las análogas a las establecidas en las-  
fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuen---  
cias semejantes en lo que al trabajo se refiere."

Esta causal permite utilizar a la analogía, definida -- como: "semejanza entre cosas o ideas distintas, cuya aplicación  
se admite en derecho, para regular mediante un caso previsto en  
la ley, otro que siendo semejante se ha omitido considerar en -  
aquella." (39)

Estimamos que no es suficiente el incumplimiento de --- cualquier obligación derivada del contrato de trabajo, sino que  
además es necesario que la causa sea grave y que se relacione -  
con otras causales, para que pueda operar la rescisión de la re-  
lación o contrato de trabajo: con lo que queda confirmado que -  
para la correcta aplicación de la fracción XV, es fundamental -  
invocar otras causales de rescisión, mismas que ya fueron anali-  
zadas en éste capítulo.

---

(39).- CABANELLAS, GUILLERMO, Ob. Cit., página 174.

Por lo expuesto opinamos que trece fracciones de rescisión son de carácter subjetivo, ya que se deja la valoración de ellas a las Autoridades del Trabajo, teniendo solamente una causal objetiva que es la Décima, por ser una causal que se acredita con documentos privados como son las tarjetas de asistencia y los recibos de pagos con los descuentos relativos a las faltas, en la última fracción se permite utilizar la analogía para aquellos casos que sean graves y de consecuencias semejantes a las demás fracciones.

La parte final del artículo analizado se estudiará en el siguiente capítulo, por ser el tema de trabajo realizado, en donde tratamos de explicar a grandes rasgos, el último párrafo del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo que se refiere al aviso de rescisión de la relación laboral, con todas sus consecuencias legales, ya que de no cumplirse con lo que prescribe el numeral citado, el despido que se haga del trabajador se considerará injustificado y por lo tanto se tendrá que indemnizar al trabajador tal y como lo dispone el artículo 48 de la Ley -- Federal del Trabajo.

### CAPITULO III

#### REQUISITOS DEL DESPIDO JUSTIFICADO DE ACUERDO AL ULTIMO PARRAFO DEL ARTICULO 47, Y ANALISIS DE OTRAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Haciendo un comentario breve acerca del estudio de las causas de rescisión sin ninguna responsabilidad por parte del patrón, podemos decir que las fracciones en cuestión. no presentan en realidad problema alguno en cuanto a entender las situaciones que se pueden llegar a dar, y en las cuales el patrón puede ampararse para sin dificultad poder rescindir la relación laboral, dando origen al despido justificado del trabajador.

Ya una vez presentada la ruptura de la relación de trabajo, es cuando generalmente se hacen presente también los conflictos individuales, teniendo que acudir las partes a la autoridad correspondiente, siendo facultad de las Juntas de Conciliación y Arbitraje resolver sobre la contienda del juicio, las que generalmente versan: por si es justificado o injustificado un despido, salarios, el pago de horas extras, etc; y que concierne al trabajador en forma individual. No hay que confundir este tipo de conflictos con los denominados colectivos y que son originados por los Sindicatos.

En este capítulo comentaremos los requisitos del despido justificado, o bien las formalidades del mismo, hablaremos -

de igual manera de los artículos que regulan los trabajos especiales en donde también se contemplan causales de despido sin responsabilidad para el patrón, y del mismo modo se explicarán las acciones que el trabajador puede intentar en contra de su patrón por haber sido despedido ya sea justificada o injustificadamente, así como de las indemnizaciones a que tenga derecho por el despido que el trabajador haya sufrido.

El DESPIDO es el acto unilateral del patrón a través -- del cual le comunica al trabajador que le extingue o da por concluida la relación o contrato individual existente entre ellos. El despido puede tener o no causa legal o justa, ya que puede producirse la interrupción de la relación laboral en virtud de dicha situación; pero si éste fuese declarado injustificado por la Junta, podrá el trabajador ser reinstalado en su trabajo con las mismas condiciones que tenía, o ser liquidado en la forma y cuantía que señala la Ley Laboral.

Cuando el patrón rescinde por causa imputable al trabajador, se dará entonces EL DESPIDO, y cuando el trabajador es el que rescinde la relación de trabajo por causa imputable al patrón se produce el retiro del trabajador de sus labores.

La separación del laborante no puede efectuarse en otra ocasión diversa o distinta a aquella en que se resuelve rescindirle su relación de trabajo; no puede comunicársele la resolución de rescindirle su relación de trabajo y dejar que el trabajador continúe, permanezca o regrese a sus labores.

Ahora bien, independientemente de que exista o no causa para dar por terminada la relación o contrato de trabajo por parte del patrón, es indispensable que dicha situación sea realizada conforme a derecho; siendo necesario entonces que se apegue a lo establecido al numeral en su parte correspondiente.

Es decir que debe de cumplir con lo dispuesto en el párrafo in fine del art. 47 del Código Laboral, entrégandole al trabajador el aviso escrito expresando la causa o causas del despido; y si se niega a aceptar, dentro de los cinco días posteriores al despido hacerselo saber a la Junta. para que ésta a su vez lo ponga en conocimiento del trabajador; siendo lo que a continuación analizaremos.

#### A).- EL AVISO DE DESPIDO JUSTIFICADO.

La parte final del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, 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 rescisión, deberá hacerlo 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."

Del precepto comentado desprendese la obligación que --- tiene el patrón de comunicar al trabajador por escrito de la --- causa o causales en que se funda el despido, en caso de no hecer se así se presumirá que el despido fue de manera injustificada - y por lo tanto la Junta de Conciliación y Arbitraje condenará -- al patrón al pago de todas las prestaciones reclamadas por el -- trabajador en su demanda presentada ante dicha autoridad.

Cabe recordar que la Ley laboral de 1970 imponía la --- obligación de dar por escrito al trabajador el aviso de despido, pero al legislador se le olvidó plasmar en la ley una sanción -- para en caso de incumplimiento, motivo por el cual los patrones omitían entregar el aviso, dejando al trabajador en un completo estado de indefensión. Con las reformas procesales de 1980, se - obliga al patrón a cumplir con la formalidad de entregar el ---- aviso de despido, indicándole un procedimiento de notificar al - trabajador para el caso de que éste se negará a recibirlo.

Sin embargo existe una situación que se presenta cuando el trabajador ha incurrido en alguna causal de rescisión, dejand- do de presentarse a laborar sin que sea posible entregarle el -- aviso, pues el domicilio registrado en la empresa por parte del trabajador resulta falso o inexacto, para la Ley Laboral la falta de aviso rescisorio es calificada como despido injustificado, para que no se incurra en lo que prescribe la parte final del -- artículo 47 de la Ley invocada es imprescindible que se comu---- nique dicha situación a la Junta dentro de los cinco días sigui- entes en que se origino la rescisión, para que ésta comisione a



uno de sus actuarios a notificar el aviso de rescisión, de esta manera el patrón contará con argumentos legales a su favor en un juicio para el caso de que el trabajador llegará a demandar por despido injustificado.

Así mismo con el último párrafo del artículo 47 de la -- Ley Federal del Trabajo, la clase trabajadora deja de ser víctima de los constantes despidos de que eran objeto, y con ello se encuentra con la garantía de la estabilidad dentro del ámbito laboral.

Para poder acreditar la causa o causales de rescisión de la relación de trabajo, pueden ser utilizados todos los medios de prueba que no vayan en contra de la moral o el derecho, encontrándose regulados por el artículo 776 del Código Laboral, y que son: Confesional, Documental, Testimonial, Pericial, Inspección, Presuncional, Instrumental de actuaciones, Fotografías y, en general de aquellos medios que aportan los descubrimientos de la ciencia.

Los medios de prueba indicados deberán ofrecerse con la debida oportunidad, esto es, en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, con excepción de las pruebas supervenientes, aportando todos los medios necesarios para su desahogo, pues para el caso de que su ofrecimiento no sea realizado en el momento procesal oportuno, la Junta tendrá que desechar la prueba ofrecida.

De las pruebas mencionadas, las que con mayor eficacia son empleadas para acreditar el despido del trabajador son, la Confesional, Documental y testimonial, porque las demás pruebas son ofrecidas al haber controversia en las condiciones de trabajo.

A partir del año de 1980 y como consecuencia a las reformas procesales que contiene la Ley Federal del Trabajo, en los juicios laborales corresponde al patrón la carga de la prueba cuando existe controversia con motivo del despido, ya que generalmente siempre hay discrepancia entre lo que sostiene o afirma la parte actora y lo que la parte demandada argumenta, siendo por tal motivo que al patrón se le impone la obligación de conservar documentos que en un momento dado la Junta correspondiente puede exigírselos de conformidad con lo establecido con el artículo 784 que a la letra dice:

"La junta eximirá de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos, para tal efecto requerirá al patrón para que exhiba los documentos que, de acuerdo a las leyes, tiene la obligación legal de conservar en la empresa, bajo el apercibimiento de que de no presentarlos, se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador. En todo caso, corresponderá al patrón probar su dicho cuando exista controversia ---- sobre:

I.- Fecha de ingreso del trabajador;

- II.- Antigüedad del trabajador;
- III.- Faltas de asistencia del trabajador;
- IV.- Causas de rescisión de la relación de trabajo;
- V.- Terminación de la relación o contrato de trabajo -- para obra o tiempo determinado, en los términos del artículo 37 fracción III de esta Ley;
- VI.- Constancia de haber dado aviso por escrito al trabajador de la fecha y causa de su despido;
- VII.- El contrato de trabajo;
- VIII.- Duración de la jornada de trabajo;
- IX.- Pagos de días de descanso obligatorios;
- X.- Disfrute y pago de vacaciones;
- XI.- Pago de las primas dominicales, vacacional y de -- antigüedad;
- XII.- Monto y pago del salario;
- XIII.- Pago de la participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa; y

XIV.- Incorporación y aportación al Fondo Nacional de la Vivienda."

Con la exención de la carga de la prueba al trabajador en la Ley Federal del Trabajo, se liberó a los mismos de la --- obligación de probar, arrojando la responsabilidad de probar al patrón; este artículo fue una de las mas importantes reformas - del año de 1980, que beneficia principalmente al trabajador, -- destacando que es el propio trabajador el que deberá solicitar a la Autoridad del trabajo que sean exhibidos por parte del --- patrón los documentos que se relacionen con los puntos en controversia, para que de esa forma se le pueda hacer el renueri--- miento de dicha información, misma que servirá para llegar al - esclarecimiento de los hechos.

Con el artículo comentado, se marce un cambio trascen--- dental dentro del proceso laboral, que lo diferencia de los de--- mas procesos; por citar un ejemplo, en materia civil todo el -- que afirma está obligado a probar, en materia laboral ya no --- cabe éste principio, ya que se procura encontrar un equilibrio--- procesal entre las partes en conflicto, por tal razón la obliga--- ción probatoria corre a cargo del patrón puesto que el tiene - la obligación de conservar la documentación necesaria para el--- acreditamiento de los aspectos primordiales de la relación de - trabajo, además de otorgarle la seguridad legal de aquéllas pru--- ebas que podrían ser en un momento dado de dudosa validez, y -- que en consecuencia perjudicarían al trabajador, porque ante la Autoridad laboral el patrón logro exponer una mayor y más clara veracidad de sus argumentos, resultando el trabajador falto de

credibilidad.

Asimismo se ha determinado que corresponde al patrón -- la carga procesal para acreditar el despido del trabajador cuando se haya invocado alguna de las causales de rescisión que --- vienen enumeradas en el artículo que se analizo en al anterior-capítulo.

En vista de lo anteriormente mencionado, al patrón le - corresponde demostrar, las condiciones de la prestación de servicios, debiendo contar con todos los documentos que se precisan en el art. 804 de la legislación laboral, que a la letra - dice:

\*El patrón tiene obligación de conservar y exhibir en - juicio los documentos que a continuación se precisan:

- I.- Contratos individuales de trabajo que se celebren, cuando no exista contrato colectivo o contrato Ley-aplicable;
- II.-Lista de raya o nómina de personal, cuando se lleven en el centro de trabajo; o recibos de pagos de salarios;
- III.- Controles de asistencia, cuando se lleven en el - centro de trabajo;

IV.- Comprobantes de pagos de participación de utili---  
dades, de vacaciones, de aguinaldos, así como las-  
primas a que se refiere esta Ley; y

V.- Las demás que señalen las leyes.

Los documentos señalados por la fracción I deberán con-  
servarse mientras dure la relación laboral y hasta un año des-  
pués; los señalados por las fracciones II, III y IV durante el-  
último año después de que se extinga la relación laboral, y los  
mencionados en la fracción V, conforme lo señalen las leyes que  
los rijan."

Como lo señala el artículo que se acaba de mencionar --  
es una obligación del patrón de tener todos los documentos con  
que se acrediten las condiciones laborales de los trabajadores,  
pues la falta de tales documentos genera una presunción en --  
favor del trabajador.

Para el caso de que no se exhibieran los documentos so-  
licitados por las autoridades del trabajo, se presumirá que son  
ciertos los hechos argumentados por el trabajador en la demanda  
interpuesta ante la Junta, salvo prueba en contrario, que se en  
cuentra precisada en el artículo 879 último párrafo de la ya --  
multicitada ley y el cual nos menciona:

"Si el demandado no concurre, la demanda se tendrá por-  
contestada en sentido afirmativo, sin perjuicio de que en lo --

etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, demuestra que el actor no era trabajador o patrón, que no existió el despido o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda."

Lo anterior refiere al hecho de acreditar fehacientemente que el trabajador nunca prestó sus servicios a ese patrón, o que éste nunca ostentó tal calidad; o bien, que son falsas las aserciones y por ende las prestaciones que se reclaman en el escrito de demanda presentado ante la Junta; y por último, que el despido que argumenta el trabajador, se realizó satisfaciendo los requisitos legales por parte del patrón.

Retomando lo relacionado al aviso rescisorio, pueden -- llegar a ocurrir algunos supuestos, mismos que mencionaremos en seguida, así como la manera de resolverlos, para que no representen problema alguno al patrón, durante la etapa procesal; y estos son:

a).- Que el trabajador, al momento de recibir el aviso de rescisión firme una copia, para los efectos correspondientes

En dicho caso, no se requiere el tener que dar aviso a la Junta, pues si el trabajador llegase a demandar por despido injustificado, el patrón se eximiría de dicha imputación, argumentando que el despido fue conforme al artículo 47 en su parte última, además de ofrecer como prueba la copia firmada por el trabajador, en la inteligencia de que si el trabajador pretendiera desconocer como propia la firma estampada en la copia del aviso, se ofrecería también por parte del patrón, la prueba pericial.

b).- Que el trabajador se niegue a recibir el aviso de rescisión.

En esta circunstancia es necesario que se levante una constancia firmada por dos testigos en la que se especifique -- que el trabajador se negó a recibir dicho aviso, y solicitar a la Junta dentro de los cinco días siguientes a la fecha del despido , que sea notificado el trabajador de la rescisión de la relación laboral.

c).- Que el trabajador reciba el aviso del despido y se niegue a firmarlo.

En éste supuesto se requiere hacer constar con dos testigos que el trabajador se rehuso a firmar la rescisión, y como en el caso anterior deberá avisarse a la Junta, para que dentro de los cinco días posteriores que la ley señala, se le haga la notificación al trabajador en su domicilio de la determinación del patrón de rescindir la relación de trabajo.

Las formalidades del AVISO DE DESPIDO deberá cumplir con los requisitos siguientes:

a).- Que el aviso de despido sea entregado al trabajador, en caso de que éste no haya querido recibirlo o firmarlo, deberá de hacerse a través de la Junta correspondiente, dentro de los cinco días posteriores a la fecha del despido.



b).- Que el patrón acredite debidamente su personalidad ante la Junta, presentando el correspondiente testimonio notarial certificado.

c).- Que al momento de acudir ante la Junta, proporcione el domicilio último que tuvo registrado del trabajador, para que pueda ser notificado del aviso del despido, o en su defecto que sea levantada la Acta correspondiente por parte del Actuario.

d).- Anexar un Acta, en donde seán precisados los hechos o circunstancias que motivaron el despido.

La manera en que se debe de cumplir con la obligación de notificar de forma escrita al trabajador, nos es reiterada una vez más en el capítulo denominado "Procedimientos paraprocesales, o voluntarios", que están contenidos en la misma ley, y más específicamente en el numeral 991, el cual señala:

"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."

El precepto recién citado del Código Laboral, consigna lo que es un derecho y a la vez una obligación para el patrón, como lo es el de acudir ante la Autoridad para que solicite se notifique al trabajador del aviso rescisorio, en el supuesto de que éste se haya negado rotundamente a recibirlo dentro de los cinco días siguientes a la fecha del despido; pero que pasa -- cuando al trabajador no se le puede dar el aviso dentro del término que la ley concede para llevar a efecto el despido; de acuerdo a la letra del artículo 47 de la reglamentación laboral, e el no dar el aviso al trabajador o a la Junta, es suficiente -- para considerar injustificado el despido, sin que sea necesario entrar al fondo del asunto, es por ello que la Ley Laboral faculta al patrón para que se presente ante la Junta, y solicite se le notifique al trabajador del aviso de rescisión, proporcionando el último domicilio que tenga registrado, para así quedar protegido procesalmente, por haber cumplido con los lineamientos que la ley señala.

La obligación de dar por escrito el aviso de rescisión al trabajador, es con el objeto de configurar con precisión la causa del despido y la fecha en que surte sus efectos legales, a fin de que el trabajador puede hacer valer sus derechos en los términos que la propia ley señala ante las causales invocadas.

Es decir, que dicho escrito de rescisión es una garantía que otorga la ley al trabajador, para que de esa manera no sea tan fácil el que se puedan cometer injusticias en su contra.

**B).- OTRAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO  
QUE CONTIENEN CAUSAS DE DESPIDO IMPUTABLES AL TRA  
BAJADOR.**

Además de las causales de rescisión contenidas en el artículo 47 de La Ley Federal del Trabajo, existen otras disposiciones que son consideradas como especiales para ciertas labores que revisten características particulares y que se presentan en forma diversa en el trabajo común, en las cuales también se señalan causas de despido sin ningún tipo de responsabilidad para el patrón, haciendo por lo tanto un estudio breve sobre ellas.

Comentando de inicio el numeral 161 del Código Laboral, el cual trata de la rescisión para aquéllos trabajadores que tienen una antigüedad de veinte años como mínimo, y que a la letra dice:

Artículo 161.- "Cuando la relación de trabajo haya tenido una duración de más de veinte años, el patrón solo podrá rescindirla por alguna de las causas señaladas en el artículo 47, que sea particularmente grave o que haga imposible su continuación, pero se le impondrá al trabajador la corrección disciplinaria que corresponda, respetando los derechos que deriven de su antigüedad. La repetición de la falta o de la comisión de otra y otras, que constituyan una causa legal de rescisión, deja sin efecto la disposición anterior."

Del artículo anterior se desprende que la relación de trabajo no puede rescindirse fácilmente cuando haya tenido el

trabajador veinte o más años de servicio, sino que es indispensable que se hubiere cometido una falta particularmente grave o que haga imposible la continuación de la relación laboral, ya que el precepto tiende a proteger el derecho a la estabilidad del trabajador, que consiste en asegurar a éste dentro de su empleo con el fin de que el trabajador conserve todos los derechos a los cuales se ha hecho acreedor y que son otorgados por la misma ley, y de esa manera evitar despidos aparentemente justificados que perjudiquen al trabajador; motivo por el cual compete a la Junta determinar si dicha situación es justificada o no.

Para el caso de que no proceda el despido pero en el juicio se demuestre la existencia de alguna causal que amerite o que de lugar a rescindir la relación laboral, se le impondrá al trabajador la correspondiente corrección disciplinaria; si hay reincidencia será procedente la rescisión, con la aclaración que al trabajador no se le podrá sancionar dos veces por la misma falta.

De lo expuesto se deduce que la relación de trabajo se puede rescindir, si el trabajador incurre en forma reincidente en alguna causal enumerada en la Ley Federal del Trabajo.

El precepto comentado es aplicable por regla general a todos los trabajadores, ya sean sindicalizados o de confianza, inclusive para todos aquellos que realicen trabajos de los denominados "especiales".

La causal siguiente tiene que ver con los EMPLEADOS DE-  
CONFIANZA.

Artículo 185.- "El patrón podrá rescindir la relación de trabajo si existe un motivo razonable de pérdida de la confianza, aún 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."

El artículo anterior se refiere a los "Trabajadores de confianza", mismos que se encuentran definidos en el artículo 9º de la Ley Federal del Trabajo, como aquéllos que dentro de la empresa o establecimiento, realizan ciertas actividades que tienen que ver con el adecuado funcionamiento del lugar, así tenemos que las actividades pueden ser de: Dirección, Administración, Vigilancia y Fiscalización con carácter general, además de las que se realicen con trabajos personales del patrón, de la empresa o establecimiento; a quienes se les puede rescindir su contrato laboral con base en un motivo razonable de la pérdida de la confianza, entendiéndose como circunstancias que deben de apreciarse objetivamente, es decir que el patrón pueda demostrar de una manera clara ante la Autoridad.

Entre algunas de las desventajas del trabajador de confianza, están el de no gozar del derecho de estabilidad dentro del empleo, y hablamos de desventaja, ya que si el empleado llegase a ser despedido de una manera injustificada, el patrón -

queda liberado de la obligación de reinstalarlo de nueva cuenta en su cargo, debiendo de cubrir el pago de la indemnización correspondiente, por ser una de las excepciones que contiene el artículo 49 de la Legislación Laboral.

Para la adecuada aplicación del numeral citado, se tiene que demostrar que el comportamiento del trabajador de confianza causó perjuicios al patrón, esto se tiene que hacer ante la Autoridad que conozca del asunto, para que pueda operar el despido justificado, de la misma forma se puede relacionar con alguna otra causal del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, como podría ser la fracción II, que habla acerca de la falta de probidad.

Esta causal es de carácter objetiva, porque las aceve-- raciones que el patrón haga acerca de la pérdida de confianza, deben demostrarse con hechos ante la Junta, siendo la encargada de resolver si en realidad existió la pérdida de la confianza o no, en consecuencia el patrón debe acreditar en el juicio que se este ventilando tanto sus excepciones como sus defensas.

Con los TRABAJADORES DE LOS BUQUES también se puede --- presentar la rescisión justificada, siendo el numeral a tratar el :

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,  
se, desembarque y no haga el viaje;
  
- II.- Encontrarse el trabajador en estado de embriaguez-  
en horas de servicio mientras el buqué esté en pu-  
erto, 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 órde--  
nes del capitán del buque en su carácter de auto--  
ridad;
  
- 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 importa--  
ción o exportación de mercancías en el desempeño -  
de sus servicios; y
  
- VII.- La ejecución, en el desempeño del trabajo por --

parte del trabajador, le cualquier acto o 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."

El no acatar las disposiciones anteriores, da lugar a la terminación del contrato de trabajo.

Como es de suponerse ésta actividad constituye una de las de mayor grado de dificultad, por las características con que cuenta la labor, la tripulación se compone por el Capitán, que es la autoridad máxima de la embarcación, mismo que es considerado como representante del patrón; este tipo de trabajo es regido por 2 reglamentos, que son el de Marina Mercante, y el de el Trabajo, con excepción de las embarcaciones que son propiedad de de Secretaría de Marina quienes se rigen por sus propias leyes y reglamentos.

Este tipo de trabajo tiene en sí diversas características particulares, destacando entre ellas, que el contrato de -- trabajo deberá de ser por escrito, en donde se plasmaran de una manera clara las condiciones en las cuales será prestado el ser vicio; deberan de ser trabajadores de nacionalidad mexicana, -- principalmente por razones de seguridad; pudiendo celebrarse el contrato por tiempo determinado, indeterminado o por viaje; que dando prohibido la contratación de menores de quince años para-



dentro de la embarcación.

Es importante destacar que no se considera como relación de trabajo, el acuerdo que celebre el capitán con persona -- que ya una vez introducida en el buque pretenda pagar su pasaje u otros, con servicios personales. Ahora bien, la terminación -- de las relaciones de trabajo se encuentran restringidas por el numeral 209, y el cual dice:

Artículo 209.- "La terminación de las relaciones de trabajo de los trabajadores se sujetara a las normas siguientes:

- I.- Cuando falten diez días o menos para su vencimiento y se pretenda hacer un nuevo viaje que exceda en -- duración a este término, podrán pedir los trabaja-- dores la terminación, dando aviso con tres días de-- anticipación al de la salida del buque;
- II.- Las relaciones de trabajo no pueden darse por terminadas cuando el buque esté en el mar o cuando -- estando en el puerto se intente la terminación den-- tro de las veinticuatro horas anteriores a su sali-- da, a menos que se cambie el destino final del bu-- que;
- III.- Tampoco pueden darse por terminadas las relacio-- nes de trabajo cuando el buque esté en el extran-- jero, en lugares despoblados o en puerto, siempre

que en este último caso se exponga al buque a --- cualquier riesgo por mal tiempo u otras circuns-- tancias;

IV.- Cuando las relaciones de trabajo sean por tiempo - indeterminado, el trabajador deberá dar aviso al - armador, naviero o fletador con setenta y dos horas de anticipación;

V.- Cuando el buque se pierda por apresamiento o sini-- estro, se darán por terminadas las relaciones de -- trabajo, quedando obligado el armador, naviero o -- fletador, a repatriar a los trabajadores y cubrir - el importe de los salarios hasta su restitución al puerto de destino o el que se haya señalado en el - contrato y el de las demás prestaciones a que tuvi-- esen derecho. Los trabajadores y el patrón podrán - convenir en que se proporcione a aquéllos un traba-- jo de la misma categoría en otro buque del patrón:- si no llegan a un convenio tendrán derecho los tra-- bajadores a que se les indemnice de conformidad con lo dispuesto en el artículo 436; y

VI.- El cambio de nacionalidad de un buque mexicano es-- causa de terminación de las relaciones de trabajo. El armador, naviero o fletador, queda obligado a - repatriar a los trabajadores y a cubrir el importe de los salarios y prestaciones a que se refiere el - el párrafo primero de la fracción anterior. Los --

trabajadores y el patrón podrán convenir en que se proporcione a aquéllos un trabajo de la misma categoría en otro buque del patrón; si no llegan a un convenio, tendrán derecho los trabajadores a que se les indemnice de conformidad con lo dispuesto en el artículo 50.\*

De las fracciones anteriores destacan como de mayor trascendencia: cuando el buque se encuentra en altamar, no se puede dar por terminada la relación laboral, más sin embargo si podrá darse por terminada la relación de trabajo si es cambiado el destino original de la embarcación; que el buque se encuentre en el extranjero o lugares despoblados, aunque medie causa que lo justifica no podrá darse por terminada la relación de trabajo, pero esto no implica pérdida del derecho de rescindir y por lo tanto no corre el término para que opere la prescripción, hasta que se esté en posibilidad legal de notificarle al trabajador el aviso del despido justificado, durante este tiempo unicamente queda suspendida la relación de trabajo.

Ahora bien, las causales de rescisión que se enumeran en el artículo 208 de la legislación laboral, no deben considerarse en su totalidad como especiales, en virtud de que estas se encuentran contenidas en las causales de rescisión, ya que únicamente se adecuan a la actividad en cuestión, y también que tenemos como excepción es la de la fracción VI del numeral citado, que sí trata de una causal especial, al indicar que la violación a las disposiciones en materia de importación o exportación en el desempeño del trabajo, es motivo inmediato de res-

cisión, sin embargo en la práctica esta causal es letra muerta, puesto que la mayoría de los trabajadores hacen caso omiso de la fracción, ejerciendo aunque sea en forma mínima del contrabando de artículos, siendo obvio que si se aplicará rígidamente la disposición, las embarcaciones se encontrarían sin gente para laborar en las mismas.

Es importante destacar que las obligaciones de los trabajadores del mar se encuentran contenidas en el artículo 205 de la Ley Federal del Trabajo.

Artículo 205.- "Los trabajadores están especialmente obligados a respetar y realizar las instrucciones y prácticas destinadas a prevenir riesgos del mar, las que se efectuarán en los términos que determinen las leyes y disposiciones sobre comunicaciones por agua. Los capitanes y oficiales obrarán, en estos casos, como representantes de la autoridad y como representantes de los patronos."

Como se puede observar, en este tipo de trabajos así como de cualquiera en general, los trabajadores deben de observar lo que las disposiciones les señalen, y tomar las medidas necesarias para evitar algún tipo de riesgo o percance que ponga en peligro la integridad de los que intervienen, ya sea de una manera directa o indirecta en la labor marítima. El incumplimiento de las recién mencionadas obligaciones, así como de las prohibiciones de cualquiera de las partes, dan lugar a la rescisión de trabajo.

Las personas que en determinado momento tienen la facultad para llegar o despedir a los trabajadores de los buques --- mexicanos, son los capitanes, pues en términos de la ley son -- los que representan al patrón.

Otro trabajo que guarda similitud con el anterior, es el de los TRABAJADORES DE LAS AERONAVES, teniendo entonces que avocarnos al artículo 244, mismo que a continuación transcribiremos.

Artículo 244.- Son causas especiales de terminación o rescisión de las relaciones de trabajo:

- I.- 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, en cualquier tiempo -- 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 importa---

ción 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 ascenso 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.

**ESTA TESIS NO DEBE  
SALIR DE LA BIBLIOTECA**

En sí las ocho fracciones del artículo 244 son claras - en cuanto a lo que determinan, y refieren a las conductas que - no deben de realizar los tripulantes de las aeronaves, ya que - pueden traer como consecuencia el poner en riesgo a la tripulación, pasajeros e inclusive a terceros. Quizas en donde habría- que realizar algún tipo de comentario, son en las fracciones -- tercera y octava.

Respecto de la fracción tercera, es que el trabajador - únicamente podrá hacer uso bajo estricto señalamiento médico, - de cierto tipo de medicamentos, básicamente porque pueden con- tener algunos de ellos sustancias que en dado momento podrían - ocasionar algún tipo de alteración en el comportamiento del tra- bajador, además de que es una obligación del propio trabajador- de hacerlo del conocimiento del patrón, mostrando la receta res- pectiva. Acerca de la fracción octava, es de cumplir con las -- actividades inherentes a su trabajo, como lo son el de el cui- dado de las aeronaves, como de su salud física y mental, tam- -- bién debe de cumplir con todos los requisitos legales y adminis- trativos que exige su labor, además de rendir los informes co- rrespondientes.

Por otro lado, en el artículo 236 de la Ley Federal del Trabajo, se encuentran las obligaciones para los patrones, y -- que son:

**E.-** Proporcionar alimentación, alojamiento y transporta- ción a los tripulantes por todo el tiempo que perma

nezcán fuera de su base por razones del servicio. - El pago se hará de conformidad con las normas siguientes:

- a) En las estaciones previamente designadas, o en las de pernoctación extraordinaria, la transportación se hará en automóvil y el alojamiento será cubierto directamente por el patrón. La transportación se proporcionará entre los aeropuertos y el lugar de alojamiento y viceversa, excepto en aquellos lugares de base permanente de residencia de los tripulantes.
- b) Cuando los alimentos no puedan tomarse a bordo, los tripulantes percibirán una asignación en efectivo, que se fijará según el número de comidas que deban hacerse en cada viaje o en los lugares de pernoctación extraordinaria. El monto de estas asignaciones se fijará de común acuerdo;

II.- Pagar a los tripulantes los gastos de traslado, incluyendo los del cónyuge y familiares de primer grado que dependan económicamente de ellos, del manejo de casa y efectos personales, cuando sean cambiados de su base de residencia. El monto de estos gastos se fijará de común acuerdo;

III.- Repatriar o trasladar al lugar de contratación a los tripulantes cuya aeronave se destruya o inutilice fuera de ese lugar, pagándosele sus salarios



y los gastos de viaje; y

IV.- Conceder los permisos a que se refiere el artículo 132 fracciones IX y X, siempre que no se ponga en peligro la seguridad de la aeronave o se imposibilite su salida en la hora y fecha previamente señaladas.

El artículo hace mención de los supuestos en los cuales y sin ninguna afectación en su paga, se tiene la obligación por parte del patrón de dar transportación, alojamiento y comida al tripulante de alguna aeronave; en que otros se le puede otorgar una asignación económica, previo acuerdo de las partes; también cuando puede trasladarse o repatriarse por causas ajenas a él, y por último cuando se le puede conceder permiso para que pueda realizar actividades electorales o sindicales.

Dichos supuestos son lógicos, ya que los gastos que se le ocasionarían al trabajador resultarían bastante costosos, -- siendo entonces el patrón el encargado, o mejor dicho el obligado a cubrir los percances que se presenten dentro de la actividad aérea, por lo mismo de que es él el que cuenta con el capital suficiente, y no resultaría tan afectado, desde el punto de vista económico.

Vemos ahora, cuáles son las obligaciones de los trabajadores.

Artículo 237.- "Los tripulantes, en la medida que les -

corresponda, tienen las obligaciones especiales siguientes:

- I.- Cuidar que en las aeronaves a su cargo no se transporten pasajeros o efectos ajenos a los intereses del patrón sin el cumplimiento de los requisitos correspondientes, ni artículos prohibidos por la Ley, a menos que cuenten con el permiso de las autoridades correspondientes;
- II.- Conservar en vigor sus licencias, pasaportes, visas y documentos que se requieran legalmente para el desempeño de su trabajo;
- III.- Presentarse a cubrir los servicios que tengan asignados con la anticipación y en la forma que establezcan su contrato y el reglamento interior de trabajo, salvo causa justificada;
- IV.- Someterse, cuando menos dos veces al año, a los exámenes médicos periódicos que prevengan las leyes, los reglamentos y los contratos de trabajo;
- V.- Someterse a los adiestramientos que establezca el patrón, según las necesidades del servicio, a fin de conservar o incrementar su eficacia para ascensos o utilización de equipo con nuevas características técnicas y operar éste al obtener la capacidad requerida;

- VI.- Planear, preparar y realizar cada vuelo, con estricto apego a las leyes, reglamentos y demás disposiciones dictadas o aprobadas por la Secretaría de Comunicaciones y Transporte y por el patrón
- VII.- Cerciorarse, antes de iniciar un viaje, de que la aeronave satisface los requisitos legales y reglamentarios, las condiciones necesarias de seguridad y que ha sido debidamente equipada, aprovisionada y avituallada;
- VIII.- Observar las indicaciones técnicas que en materia de seguridad de tránsito aéreo boletine el patrón o dicten las autoridades respectivas en el aeropuerto base o en las estaciones foráneas;
- IX.- Dar aviso al patrón y, en su caso, a las autoridades competentes, utilizando los medios de comunicación más rápidos de que dispongan, en caso de presentarse en vuelo cualquier situación de emergencia, o cuando ocurra un accidente;
- X.- Efectuar vuelos de auxilio, búsqueda o salvamento en cualquier tiempo y lugar que se requiera;
- XI.- Tratándose de los pilotos de mando de la aeronave, anotar en la bitácora, con exactitud y bajo su responsabilidad, los datos exigidos por las dispo-

siones legales relativas y hacer, cuando proceda, la distribución del tiempo de servicio de los demás miembros de la tripulación;

XII.- Rendir los informes, formular las declaraciones y manifestaciones y firmar la documentación que en relación con cada vuelo exigen las leyes, reglamentos y demás disposiciones aplicables; y

XIII.- Poner en conocimiento del patrón al terminar el vuelo, los defectos mecánicos o técnicos que adviertan o presuman existan en la aeronave.

Resumiendo, podríamos decir que los tripulantes de las aeronaves deberán de tener toda su documentación en regla así como cuidar que tanto aeronave, pasajeros y mercancías cumplan con los requisitos exigidos: someterse a exámenes médicos así como a los adiestramientos necesarios; planear debidamente los vuelos a efectuar y cumplir con los mismos; hacer del conocimiento del patrón de las posibles fallas que se puedan llegar a presentar; prestar sus servicios en casos de emergencia, además de rendir los informes correspondientes; todo esto con la finalidad de prevenir algún tipo de riesgo.

De las ocho fracciones iniciales en lo referente a-causales especiales de rescisión únicamente encontramos dos, luego entonces tenemos que son las fracciones IV y VI. En cuanto al primer caso, notamos que es similar a la que se aplica a

los trabajadores marítimos en cuanto a la observancia de las -- disposiciones en materia de importación y exportación de artícu- los diversos; tocante a la fracción VI, señala una obligación - para el patrón, como lo es el dar capacitación y adiestramiento a los trabajadores, para que estos, mantengan o mejores sus ca- pacidades, por lo tanto si un trabajador se rehusara a someter- se a los programas señalados por el patrón, incurre de manera - inmediata en un motivo de rescisión.

Uno más de los trabajos denominados especiales es el de los FERROCARRILEROS, siendo sus causales rescisorias las que -- están plasmadas en el :

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;
- II.- La negativa a efectuar el viaje contratado o su in- terrupción, sin causa justificada."

Vemos que éstas dos causales nos hacen reiterativo la- prohibición con que deben de conducirse los empleados ferroviarios- dentro de su actividad; además de que independientemente de la- disposición anterior, hay otras en las cuales existen prohibi- ciones para el consumo de bebidas embriagantes y su distribu- ción dentro de la jornada de labores: de igual forma, se prohi- be de manera tajante el que los trabajadores consuman, ya sea -

narcóticos o drogas enervantes sin prescripción médica, la falta de observancia a tales disposiciones son motivo de despido.

Dentro de las condiciones de trabajo de los ferrocarrileros se presentan variables por ser un trabajo complejo, un ejemplo lo tenemos en su jornada laboral, la cual se debe de ajustar a las necesidades del servicio, también el salario puede ser distinto, pues en este caso tampoco opera el principio general de igualdad de salarios para trabajos iguales.

Por otro lado, en el artículo 249 del Código Laboral, señala que el trabajador que esté próximo a la jubilación sólo podrá rescindirle la relación de trabajo por causas particularmente graves;

Art. 249.- "Cuando algún trabajador esté próximo a cumplir los términos de jubilación determinados en los contratos colectivos, la relación de trabajo sólo podrá rescindir-se por causas particularmente graves que hagan imposible su continuación, de conformidad con las disposiciones contenidas en los contratos colectivos. A falta de disposiciones expresas se estará a lo dispuesto en el artículo 161."

Estimamos que las causales de rescisión contenidas en el artículo 255, no tienen aplicación para los trabajadores que se van a jubilar; ahora bien, si llegasen a incurrir en dichos causales, únicamente con aplicarles la corrección disciplinaria es más que suficiente.

Además si el trabajador ferroviario incumple con sus obligaciones el patrón puede llegar a despedirlo, cubriendo simplemente con las formalidades que están enmarcadas en el número 47 in fine del Código Laboral, como lo es el notificarle por escrito de dicha determinación, misma que deberá de ser debidamente fundada; o en su defecto acudir a la Junta para continuar el procedimiento de ley.

En cuanto a los TRABAJADORES DE AUTOTRANSPORTES DE SERVICIOS PUBLICOS, el artículo en cuestión es el:

Artículo 264.- "Son causas especiales de rescisión - de la relación 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 indispensable para garantizar la vida de los trabajadores, usuarios y el público en general; y
- II.- La disminución importante y reiterada del volumen de ingresos, salvo que concurren circunstancias justificadas."

Estos trabajadores, debido a la naturaleza de su actividad, también están sujetos a variaciones en las condiciones de trabajo, debido a las necesidades del servicio, por lo mismo

puede pactarse un diferente pago para trabajo igual, se pueden tomar en cuenta factores como lo son: la ruta a seguir, las condiciones de la unidad, la cantidad de usuarios que se transportan, etc; en cuanto a la jornada de trabajo no hay establecido señalamiento alguno, por lo que se debe de estar a lo que indica el artículo 123 Constitucional, que será de ocho horas la jornada diurna, siete la nocturna y siete horas y media la mixta; pero en la práctica no se acata dicha jornada laboral por la misma inestabilidad operaria, por ejemplo en los contratos por flete, el trabajador puede efectuar el viaje como mejor le pueda sacar provecho económico, siempre y cuando no se retrase más del tiempo pactado para el viaje, estos trabajadores no pueden cobrar horas extras.

En las causales de despido que contiene el artículo 264 de la Ley Federal del Trabajo, es muy claro al señalar que será motivo de rescisión la negativa a efectuar el viaje contratado o su interrupción sin causa justificada, esto quiere decir que si se dan circunstancias ajenas al trabajador, como sería la ponchadura de algún neumático, la descompostura o la falta de algún aditamento que impida a celebrar el viaje, etc; no se podrá rescindir el contrato de trabajo.

Y la fracción segunda prevé la probidad del trabajador para que se conduzca con lealtad y honestidad hacia el patrón al entregarle cuentas del viaje efectuado. Claro que el incumplimiento de dicho supuesto, implica la dificultad de acreditar la disminución a que hace mención la causal.



A los trabajadores del volante, además de las causales que ya fueron señaladas en los numerales 47 y 264, también se les pueden aplicar las que están contempladas en el artículo -- 261, mismo que a la letra dice:

Artículo 261 .- "Queda prohibido a los trabajadores:

- I.- El uso de bebidas alcohólicas durante la prestación del servicio y en doce horas anteriores a su iniciación;
- II.- Usar narcóticos o drogas enervantes dentro o fuera de sus horas de trabajo, sin prescripción médica.- Antes de iniciar el servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentarle la prescripción suscrita por el médico; y -
- III.- Recibir carga o pasaje fuera de los lugares señalados por la empresa para esos fines."

De igual manera pueden aplicarse las obligaciones - que contempla el artículo siguiente:

Artículo 262.- "Los trabajadores tienen las obligaciones especiales siguientes:

- I.- Tratar al pasaje con cortesía y esmero y a la carga con precaución;

II.- Someterse a los exámenes médicos periódicos que --  
prevengan las demás leyes y normas de trabajo;

III.- Cuidar el buen funcionamiento de los vehículos e-  
informar al patrón de cualquier desperfecto que -  
observen;

IV.- Hacer durante el viaje las reparaciones de emergen-  
cia que permitan sus conocimientos, las herramien-  
tas y las refacciones de que dispongan. Si no es -  
posible hacer las reparaciones, pero el vehículo -  
puede continuar circulando, conducirlo hasta el --  
poblado mas próximo o hasta el lugar señalado para  
su reparación; y

V.- Observar los reglamentos de tránsito y las indica-  
ciones técnicas que dicten las autoridades o el ---  
patrón.

En teoría la ley es muy precisa respecto al momento en-  
puede operar la rescisión, que es cuando se llegase a violer --  
cualquiera de las disposiciones anteriores, pero ya en la prác-  
tica es por todos conocido que se presentan una infinidad de --  
irregularidades .

El precepto siguiente es aplicable a LOS AGENTES DE CO-  
MERCIO, DE SEGUROS, VENDEDORES VIAJEROS, VIAJANTES, PROPAGANDIS-  
TAS O IMPULSORES DE VENTAS Y OTROS SEMEJANTES.

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."

Para que los trabajadores que menciona el artículo 285- cumplan con los requisitos de la relación de trabajo, deben ajustarse a lo indicado en los artículos 8, 10, 20 de la propia Ley Federal, que define los conceptos de Trabajador, Patrón y -- Relación de trabajo, la ausencia de alguno de los requisitos -- mencionados, dan como consecuencia la inexistencia de la relación laboral, lo anterior significa que los trabajadores deben prestar un servicio, estar subordinados a un patrón y tener un salario; excluyéndose al Comisionista Mercantil que interviene únicamente en transacciones de tipo económico y que se encuentra regulado por el artículo 273 del Código de Comercio, por ser una figura especial, y que como simple referencia transcribiremos:

Artículo 273.- "El mandato aplicado a actos concretos de comercio se reputa Comisión Mercantil. Es comitente el que confiere comisión mercantil, y comisionista el que la desempeña."

Ahora bien la causal contenida en el artículo 291 del Código Laboral, es aplicable independientemente de cualquier otra que se pueda llegar a presentar, y que se encuentre dentro del art. 47 del ordenamiento de trabajo.

Al respecto podemos comentar que ésta causal especial - de rescisión, es hasta cierto punto injusta, ya que ésta desprotegiendo a los trabajadores que se dedican a dicha actividad, - pues hace mención de una disminución del volumen de operaciones, esa disminución que argumenta el patrón puede estar sujeta a varios factores, que de algún modo no dependen del empleado, - siendo ahí en donde al trabajador le corresponde justificar esa disminución, y en el caso de que no logre ser lo suficientemente convincentemente puede llegar a despedirse sin oportunidad alguna.

Por otro lado, para la aplicación del despido se tiene que conocer y determinar la disminución importante y reiterada del volumen de las operaciones que realice el vendedor, la cuestión de probar en juicio corresponde al patrón, por lo que es importante que al celebrar el contrato respectivo sean especificadas las cantidades que servirán de base para la venta.

En el caso de LOS DEPORTISTAS PROFESIONALES, el numeral al cuál nos avocaremos es el :

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."

El espíritu del artículo 123 Constitucional, es el de proteger a toda la clase trabajadora, por ello existe una reglamentación especial para los deportistas profesionales como lo son: jugadores de fútbol, frontón, box, luchadores etc.

Esta regulación se hace con el fin de salvaguardarlos tanto en el presente como en el futuro de los acontecimientos o percances que puedan ocurrirles con motivo de su actividad; las condiciones de trabajo son diversas; un ejemplo muy claro lo tenemos en el salario o retribución que reciben, ya que aquí tampoco se aplica el principio de igualdad de salarios, puesto que aquí se toman como parametro lo que podrían ser características del jugador: estilo, técnica, potencia, y demás; haciéndose en base a eso un pago, el cual en ocasiones es muy exorbitante.

Como en todo trabajo existen obligaciones y prohibiciones para los trabajadores, en este caso denominados deportistas, las cuales deben ser acatadas por los mismos, y su incumplimiento origina la rescisión de trabajo.

Ahora bien, la primera causal de rescisión que señala el artículo 303 de la Ley Laboral, es decir la de indisciplina o falta grave, se encuentra relacionada con el numeral 47; y la segunda fracción se relaciona con el 53 fracción IV, que es una causa de terminación de contrato de trabajo, por inhabilidad manifiesta del trabajador que es en realidad una incapacidad física, teniendo que ser indemnizado conforme a la ley.

El numeral que sigue nos habla de LOS TRABAJADORES DOMESTICOS, que son aquellos que la ley define como los que prestan servicios de aseo y asistencia en una casa, el doméstico -- tiene derecho a los alimentos y habitación, que constituyen uncinquenta por ciento de su salario por disposición legal; y su causa de rescisión está señalada en el :

Artículo 341.- "Es una causa de rescisión de las relaciones de trabajo el incumplimiento de las obligaciones especiales asignadas en este capítulo."

La cuestión aquí es el saber en que consisten dichas obligaciones especiales; y para eso necesariamente tenemos que remitirnos al numeral anterior del ordenamiento laboral, mismo que 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 prestan sus servicios, consideración y respeto; y
- II.- Poner el mayor cuidado en la conservación del menaje de la casa."

Procedamos con los comentarios pertinentes.

Las fracciones anteriores nos reiteran una vez mas la honradez y la correcta manera de conducirse o comportarse de los trabajadores para con el patrón o patronos, según sea el caso, y de esa manera mantener una agradable relación de trabajo que beneficie a ambas partes.

El trabajador doméstico no produce utilidades en su actividad y por lo tanto queda excluido de la participación; en cuanto a las condiciones de trabajo se dan variantes, así se observa en la jornada que no está determinada por el capítulo correspondiente, por lo que debe basarse en el texto constitucional de las ocho horas como máximo, sin embargo en la práctica no es muy factible su cumplimiento, por ser el patrón el que de acuerdo a las necesidades que se vayan presentando podrá disponer de sus empleados; respecto a los días de descanso y vacaciones tampoco estatuye específicamente la ley sobre estos derechos; por lo anterior se deduce que se hace necesario la adición de artículos que precisen este tipo de situaciones, para que no se sigan cometiendo con esta clase trabajadora más abusos.

Los trabajadores domésticos no gozan del derecho de estabilidad en el trabajo, en virtud de que el patrón puede no reinstalarlo, por darse una de las excepciones que menciona el artículo 49 fracción IV.

Por ultimo la ley le concede al patrón la facultad de que si dentro de los treinta días siguientes a la contratación del empleo lo quiere despedir, lo podrá hacer sin compromiso

alguno más que el de cubrir las formalidades del art. 47; y de igual manera si transcurridos esos 30 días desea hacerlo, lo -- podrá realizar siempre y cuando, además de las formalidades - rescisorias cubra también la indemnización correspondiente, y - es que como ya vimos el patrón no esta obligado a reinstalarlo misma situación que se da con los trabajadores de confianza.

C).- ACCIONES DERIVADAS DEL DESPIDO.

Sin entrar en detalles con el concepto de ACCION, consultamos al Dr. Cabanellas para saber como lo define, y dice: "Es la que compete a uno para reclamar en juicio sus bienes o intereses pecuniaros." (40)

De la anterior definición deducimos que es la facultad que tiene cualquier sujeto para acudir a la autoridad correspondiente, y a través de esa misma autoridad, hacer el reclamo de lo que considerará que le pertenece por disposición legal.

Dentro de la Ley Federal del Trabajo no se expresa el concepto de acción, únicamente nos enuncia las diversas formas de activar al órgano jurisdiccional, que son las Juntas de Conciliación y Arbitraje, así tenemos que la acción laboral es un derecho subjetivo, ya que la propia Constitución nos prohíbe el hacernos justicia por propia mano, creando y haciendose valer de Instituciones para la aplicación de la misma.

---

(40).- CABANELLAS, GUILLERMO, Ob. Cit. página 47



Las acciones laborales se pueden dividir en INDIVIDUALES y COLECTIVAS, las primeras corresponden al interés personal que atañe a los trabajadores; y las segundas las ejercen un grupo, coalición o sindicato, los cuales tienen fines comunes; nosotros nos avocaremos a las individuales.

Las acciones que el trabajador puede intentar cuando es separado de su empleo, se encuentran contenidas en el artículo-48 de la Ley del Trabajo, al establecer que el trabajador puede solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario

Si durante la tramitación del juicio, el patrón no comprueba la causa de despido, el trabajador tendrá derecho además de cualquiera que hubiese sido la acción intentada, a que se le paguen los salarios caídos desde la fecha del despido hasta la cumplimentación del laudo.

Del razonamiento anterior se observa que el trabajador-despedido tiene dos acciones que puede intentar contra el patrón, las cuales son: LA REINSTALACION y la INDEMNIZACION DE LEY.

1.- LA ACCION DE REINTALACION, se tiene que solicitar por parte del trabajador en el escrito de demanda, la cual se presenta ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, y en donde se solicitó el volver a ocupar el puesto que desempeñaba, así como que se le respeten las condiciones laborales que tenía.

En el supuesto de que el patrón no pudiese reinstalarlo tendrá que indemnizarlo de conformidad a los criterios siguientes, dándose entonces la segunda acción, que es la INDEMNIZACION DE LEY.

a) Si existe contrato temporal inferior a un año; le -- corresponde al trabajador el importe de tres meses de salario -- por concepto de indemnización Constitucional; una cantidad ---- igual al importe de los salarios de la MITAD del tiempo de los- servicios prestados; así como las partes proporcionales de aguinaldo, vacaciones y prima vacacional de acuerdo con el tiempo - de servicios prestados.

b) Si existe contrato temporal por más de un año, le -- corresponde el pago de 3 meses por concepto de indemnización -- Constitucional; el importe de una cantidad igual a la suma de - los salarios de 6 meses por el primer año de servicios presta-- dos y de 20 días por cada uno de los años siguientes que hubie-- re trabajado, así como también la parte proporcional de aguinaldo, de vacaciones y la prima vacacional.

c) Si existe relación laboral por tiempo indeterminado, le corresponden los 3 meses de indemnización, 20 días por año - de servicios prestados y la parte proporcional de éstos si no - se trabajó completo el último año; 12 días por año de servicios prestados y parte proporcional de éstos correspondientes al año último si éste no se trabajó completo, por concepto de prima de antigüedad, así como los importes proporcionales correspondien-

tes a aguinaldo, vacaciones y prima vacacional.

Cabe señalar que el trabajador no podrá ejercitar ambas acciones, porque caería en contradicción, ya que si solicitó la REINSTALACION da a entender que el contrato de trabajo existe - aún, y si al mismo tiempo solicitó la INDEMNIZACION da por aceptada la rescisión laboral, teniéndose que absolver al demandado por no poder precisar con exactitud la pretensión del actor.

En cuanto a los términos para que pueda operar la prescripción a favor de cualquiera de las partes, serán los siguientes: la prescripción para las acciones derivadas del despido -- sin responsabilidad para el patrón, es de treinta días a partir del día siguiente en que se haya originado la causal, de acuerdo a la fracción I del artículo 517 del Código Laboral; y será de dos meses para demandar un despido injustificado, a partir - del siguiente día a la fecha de la separación del trabajador.

Por último para determinar los plazos para que se de la prescripción, se tendrá que regular el mes por el número de --- días que tiene, y tanto el primero como el último serán completos, si el último es feriado, para que pueda surtir sus efectos se tomará el día siguiente hábil.

## CONCLUSIONES

PRIMERA.- A través de la historia, el que ha ostentado el poder siempre ha cometido infinidad de injusticias en contra del débil; de ahí la importancia del derecho, ya que actúa como un regulador dentro de la sociedad. En esa sociedad existe la necesidad de atender aspectos diversos, surgiendo también las ramas del derecho y sus distintas materias, así se tiene la materia civil, la penal, la mercantil, etc.

SEGUNDA.- De acuerdo al tema tratado, tuvimos que auxiliarnos en la materia laboral, por ser la que se encarga de la relación que se da entre el trabajador y el patrón, y que es en donde el trabajador ha llevado casi siempre la peor parte.

TERCERA.- Así fue, como se tuvieron que ir creando disposiciones que se encargaran de tutelar los derechos de los trabajadores, tanto en la actividad que desempeñan, como en su aspecto humano. Siendo entonces que durante el Virreinato en México, las primeras disposiciones a favor de los trabajadores indígenas fueron las llamadas "Leyes de Indias", las cuales trataban aspectos importantes para la época.

CUARTA.- Esas disposiciones fueron evolucionando hasta llegar a la creación del artículo 123 Constitucional de 1917, - siendo el antecedente directo de la Ley Federal del Trabajo del año 1931; sufriendo sus modificaciones más importantes en 1970- y en 1980.

QUINTA.- Dentro del tema de la RESCISION, pudimos percatarnos que es una figura que tanto el trabajador, como el patrón pueden hacer uso de ella cuando lo estimen conveniente.- Definiendose la RESCISION, como la disolución del vínculo laboral, cuando se encuadra la conducta de cualquiera de las partes en los supuestos previstos en la legislación laboral.

SEXTA.- Cuando la RESCISION es a favor del trabajador, se da el RETIRO; y cuando es a favor del patrón, se da el DESPIDO, el cual no es otra cosa que la ruptura de la relación de trabajo derivado de la declaración unilateral del patrón, para dar por terminado el contrato o relación de trabajo.

SEPTIMA.- Es en el DESPIDO, en donde radica la importancia del análisis efectuado al artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, por ser ahí en donde estan contenidos los supuestos en donde no hay ninguna responsabilidad para el patrón, al dar por concluida la relación laboral.

OCTAVA.- Además encontramos otros casos en los que también puede darse el DESPIDO JUSTIFICADO, que es en los denominados trabajos especiales, considerados así, por contar con determinadas características, no siendo posible equipararlos con la generalidad de los trabajos, ni de los trabajadores.

NOVENA.- El DESPIDO debe de cubrir los requisitos que señala el párrafo último del artículo 47 del Ordenamiento laboral, su omisión, tiene como consecuencia que el DESPIDO se considere injustificado.

DECIMA.- Las acciones que puede intentar el trabajador- al momento de presentarse el DESPIDO, son la INDEMNIZACION y la REINSTALACION, y sólo una de ellas se podrá hacer valer en juicio ante la Autoridad competente, siendo dicha autoridad la encargada de allegarse de todos los elementos necesarios, para -- hacer una correcta aplicación del Derecho y una adecuada impartición de la justicia.

DECIMA PRIMERA.- Según nuestro criterio, consideramos - que es un acierto la parte última del artículo 47 que obliga a que el patrón para poder rescindir la relación laboral tenga - que realizarlo por escrito y señalar la fecha y las causas del- DESPIDO, ya que lo que se pretende es proteger el DERECHO y la NECESIDAD que tiene el trabajador de conservar su empleo, salvo- que exista causa justificada para que no sea así, es decir que la ESTABILIDAD del laborante ya no dependé de la voluntad del - patrón.

BIBLIOGRAFIA

- Cabanellas, Guillermo. "Diccionario de Derecho Usual." Editorial Omeba, sexta edición, Buenos Aires 1979.
- Castorena, J. de Jesus. "Manual del Derecho Obrero." Editorial Jarfa, México 1984.
- Cavazos Flores, Baltasar. "Causales de Despido." Editorial Trillas, México 1986.
- Cavazos Flores, Baltasar. "40 Lecciones de Derecho Laboral." - Editorial Trillas, México 1996.
- Climent Beltrán, Juan. "Formulario del Derecho del Trabajo." - Editorial Esfinge, Segunda Edición, México 1979.
- De Buen Lozano, Nestor. "Derecho del Trabajo." Tomos I y II, Editorial Porrúa, S.A., México 1991.
- De Buen Lozano, Nestor. "Derecho Procesal del Trabajo." Editorial Porrúa, S.A., México 1994.
- De La Cueva, Mario. "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo." Editorial Porrúa, S.A., México 1995, Tomos I y II.
- Floris Margadant, S. Guillermo. "Introducción a la Historia del Derecho Mexicano." Textos Universitarios, UNAM, México 1971.

Guerrero, Euquerio. "Manual de Derecho del Trabajo." Editorial - Porrúa, S.A., México 1994.

López Aparicio, Alfonso. "El Movimiento Obrero en México, antecedentes, desarrollo y tendencias." Editorial Jus, México 1958.

Ramírez Fonseca, Francisco. "El Despido." Editorial Pac, 7a edición, México 1985.

Semo, Enrique. "Historia del Capitalismo en México, los orígenes 1421/1763." Editorial Era, México 1986.

Trueba Urbina, Albérto. "Derecho Social Mexicano." Editorial Porrúa S.A., México 1986.

Trueba Urbina, Albérto. "Nuevo Derecho del Trabajo." Editorial - Porrúa S.A., México 1985.

Trueba Urbina, Albérto. "Nuevo Derecho Procesal del Trabajo." -- Editorial Porrúa S.A., México 1985.

#### LEGISLACION

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Editorial Porrúa S.A., México 1994.

Ley Federal del Trabajo, Editorial Porrúa S.A., México 1996.