

330509  
3



**UNIVERSIDAD ST. JOHN'S**

**ESCUELA DE DERECHO**

**UNIVER  
SIDAD  
ST  
JOHN'S**

Alba non principe Regit

**RESCISIÓN DEL  
CONTRATO DE TRABAJO**

292483

**TESIS PROFESIONAL  
QUE PARA OBTENER  
EL TÍTULO DE  
LICENCIADO EN DERECHO  
P R E S E N T A  
HECTOR ALEJANDRO JANSEN RUIZ**

**DIRECTOR DE TESIS:**  
Lic. Rodrigo Tapia Lagunas

**MÉXICO, DISTRITO FEDERAL, 2001**



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.

## INDICE.

### RESCISIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

#### CONTENIDO

#### INTRODUCCIÓN

<b>I. RELACIÓN OBRERO PATRONAL.....</b>	<b>1</b>
I.1. Antecedentes Históricos.....	1
I.2. Grecia.....	2
I.3. Roma.....	4
I.4. Edad Media.....	10
I.5. Época Moderna.....	12
I.6. Evolución de las Relaciones de Trabajo en México.....	13
I.7. El Artículo 123 y el Derecho Social.....	24
I.8. Definición de Patrón.....	29
I.9. Definición de Trabajador.....	33
<b>II.- CONTRATOS EN MATERIA DE TRABAJO.....</b>	<b>36</b>
II.1. Antecedentes de contratos en Materia Civil.....	36
II.2. Los Contratos de Trabajo en Relación a los Contratos Civiles.....	42
II.3. El Contrato de Trabajo, Presunción de la Relación Laboral y sus Partes.....	44
II.4. Requisitos del Contrato de Trabajo.....	50
II.5. Condiciones del Contrato Individual del Trabajo.....	51
II.6. Contrato por Obra o Tiempo Determinado.....	53
II.7. Contrato por Tiempo Indeterminado.....	57
<b>III.- RESCISIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL.....</b>	<b>60</b>
III.1. Generalidades.....	60
III.2. Rescisión de la Relación de Trabajo.....	61
III.3. Rescisión de la Relación de Trabajo sin Responsabilidad..... del Patrón Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.....	61
III.4. Análisis de las Causas de Rescisión de la Relación..... Laboral sin Responsabilidad para el Trabajador que previene el..... Artículo 51 de la Ley federal del Trabajo.....	81

<b>IV.- FORMAS DE RESCISIÓN.....</b>	<b>95</b>
IV.1. Forma en la que el Trabajador Rescinde la Relación de Trabajo.....	95
IV.2. Forma en que el Patrón Rescinde el Contrato de Trabajo.....	96
IV.3. Análisis de los 3 últimos Párrafos del Artículo 47 .....	
Ley Federal del Trabajo.....	99
IV.4. Formato de Aviso de Rescisión.....	113
IV.5. El Término de Prescripción.....	114
IV.6. Procedimiento Paraprocesal.....	114
IV.7. Cargas Probatorias.....	117

#### **V.- CONCLUSIONES**

Consideraciones Personales.

Fuentes Consultadas.

## INTRODUCCIÓN

Las razones y causas por las que el exponente Héctor Alejandro Jansen Ruiz consideró realizar un estudio referente a las causas de rescisión de la relación laboral que menciona la Ley Federal del Trabajo en los Artículos 46, 47 y 51; fue la oportunidad que tuve oportunidad de relacionarme con algunos conflictos individuales del trabajo, consistentes, en que algunos trabajadores concurren al despacho jurídico, en busca de patrocinio, para un conflicto con la empresa en que prestaban sus servicios.

Cuando estuve presente en el interrogatorio, que el titular del despacho formuló en forma personal a cada trabajador pude presenciar y escuchar entre otras cosas, lo siguiente:

- A. Invariablemente señalaron que habían sido muy buenos trabajadores.
- B. Que nunca habían dado causa para que los despidieran.
- C. Siempre señalaron sus condiciones reales de trabajo.
- D. Se les pidió firmar una constancia de condiciones de trabajo muy diferentes a las reales.
- E. Se les pidió firmar una carta poder para demandar.

A continuación, el despacho formuló una demanda mediante un apoderado que no era el titular del despacho, en cuya demanda se establecieron condiciones absurdas de

trabajo, como eran salarios increíbles, horarios imposibles y además plazas que el trabajador no tenía capacidad de desempeñar.

El objeto de establecer estas condiciones de trabajo era constreñir al patrón a un ofrecimiento imposible del trabajo, con el objeto de obtener un arreglo rápido de la controversia.

Además, invariablemente se negaba que el patrón hubiera dado aviso por escrito al trabajador de la rescisión de la relación laboral, aún cuando se hubiera dado el aviso o se hubiera pretendido darlo; todo esto para obligar al patrón a probar estos extremos.

En las anteriores circunstancias, tanto el trabajador como sus abogados con un objeto meramente mercantilista, dejaron de actuar como personas correctas, leales, honestas; para convertirse en personas falsarias, en busca únicamente de un beneficio económico inmediato.

El patrón por su parte, no le quedó según pude observar, más remedio que recurrir a veces a la mentira, cuando el abogado se lo sugirió; negando el despido cuando no había constancia de este y ofrecer el trabajo, aún cuando en ocasiones el trabajador había sido sorprendido robando a la empresa o incurrido en cualquier otra causa suficiente para rescindirle la relación laboral.

Con base en todas las cuestiones que observé, me nació la inquietud de analizar las causas de rescisión la relación laboral, sin perjuicio para el patrón y el trabajador, para concluir los daños que a la planta laboral del País produce la ambigüedad con que

se comporta nuestra Legislación Laboral, lo cual produce inseguridad jurídica para el inversionista que pretende llegar a nuestro País para establecer una planta productiva; por lo cual, el capitalista lo piensa más de una vez para invertir en una factoría, que por problemas laborales puede ver amenazada su existencia.

Es por eso, que el autor de esta tesis considera de necesidad absoluta que se dé seguridad jurídica al inversionista y patrón a fin de que aún cuando parezca contradictorio, dicha seguridad jurídica traiga al País inversionistas, que amplíen la planta productiva en beneficio de la clase trabajadora.

El presente trabajo, ha sido desarrollado iniciándose por un breve estudio de los antecedentes históricos de las relaciones humanas desde el inicio de la humanidad, estableciendo el concepto de esclavitud en los pueblos antiguos, hasta la edad media, la época moderna, concluyendo con la evolución de las relaciones de trabajo en el México de la Colonia, la Independencia, la Revolución y el México moderno regido por el artículo 123 de nuestra Constitución Política y los conceptos del derecho social.

A continuación, nos hemos referido a los contratos en materia civil y su diversidad en los contratos en materia de trabajo, así como el cambio de la relación contractual por el concepto de relación de trabajo que previene nuestra Legislación Laboral actual.

Hemos hecho un análisis de las causas de la rescisión laboral sin responsabilidad para el patrón y también de las causas de rescisión sin responsabilidad para el trabajador que enumeran los Artículos 47 y 51 de la Ley Federal del Trabajo.

En este trabajo, se analizan las formas en que el trabajador o el patrón en su caso rescinde de la relación laboral; se han formulado machotes o proformas del aviso de rescisión que debe dar el patrón; hemos analizado el procedimiento para procesal que debe seguir el patrón en caso de que el trabajador se niegue a recibir el aviso de rescisión que mencione la causa del despido.

Por último, se analizan las cargas probatorias que en el procedimiento resultan sobre el trabajador o el patrón, según los términos en que quedó fijada la controversia.

Se consignaron en este trabajo diversas tesis de jurisprudencia o tesis sobresalientes de diversos tribunales colegiados de H. Suprema Corte de Justicia, relacionados con la rescisión del contrato o relación laboral.

Como conclusión general, el exponente señaló la necesidad de hacer más precisa las causas de rescisión de la relación laboral; hacer más equitativo el procedimiento ante las juntas de conciliación; restar el alguna medida el espíritu totalmente proteccionista de la Ley hacia el trabajador; todo esto para efectos de crear seguridad jurídica al patrón. Para lo anterior se requiere una reforma a la Ley en cuanto a las causas de rescisión que son el principal motivo u origen de los conflictos individuales de trabajo que se tramitan ante las juntas de conciliación y arbitraje.



También debe legislarse sobre la responsabilidad tanto de trabajadores y patrones, así como de los abogados que litigan a nombre de éstos, con el objeto de que la conducta procesal eleve su nivel y se acabe con las prácticas viciosas del procedimiento laboral, en el cual por regla general las partes sustentan sus demandas y contestaciones en falsedades; al extremo de que se dice que en materia laboral el que litiga con verdad, pierde.

## **CAPÍTULO I**

### **RELACIÓN OBRERO PATRONAL**

#### **I. 1.- ANTECEDENTES HISTÓRICOS**

Desde el inicio de la humanidad, el hombre en la familia o en el clan, se vio en la necesidad de dividir los trabajos necesarios para su sobrevivencia, proporcionándose los medios necesarios de subsistencia, o fabricando su vestido, utensilios, habitación, herramientas, armas, etc.

Este elemental inicio de la distribución de los quehaceres domésticos de la rudimentaria sociedad, también propició el que un miembro de dicha sociedad dirigiera la forma del trabajo y otro miembro a su vez lo desarrollara o desempeñara.

El hombre, guerrero por naturaleza, en algún momento de su desarrollo determinó no ocasionar la muerte de sus enemigos, sino apresarlos y obligarlos a trabajar en su beneficio, iniciándose el sistema de esclavitud. Esto se dio principalmente en los pueblos que fueron estableciéndose en las costas del Mediterráneo; con el tiempo la esclavitud se convirtió en una actividad mercantil, hubo expediciones que tenían como único motivo apresar individuos para trasladarlos al viejo y al nuevo continente, donde se requería mano de obra barata, para venderlos en calidad de esclavos, que permanecían con esa suerte, hasta su muerte.

Esta fue una forma de esclavitud por razón de discriminación racial, ya que se basaba en que la mayor parte de los pueblos del África hasta el sur de dicho Continente, por ser pueblos primitivos se les consideraba como inferiores inclusive ni siquiera como personas.

Desde la época de la Grecia Antigua y la Roma Imperial, innumerables tratadistas se enfrascaron en controversias referentes a la calidad de los esclavos en cuanto a que si se podían considerar personas u objetos. La importancia de esto, era la trascendencia que estas opiniones tenían en las leyes que al respecto se emitían en aquel entonces. En Grecia, como en todas las sociedades primitivas, la esclavitud tuvo su origen en la captura del vencedor contra el vencido en la guerra. O también en el castigo al criminal poniéndolo como esclavo de la víctima y también en el caso del deudor en que este y a veces también sus parientes quedaban como esclavos del acreedor. Los esclavos pertenecieron predominantemente a los pueblos Bárbaros y eran destinados a las tareas domésticas y a veces alquilados.

## **I. 2.- GRECIA**

En Grecia, los Lacedemonios, habitantes de Laconia, posteriormente denominados Espartanos, fueron los primeros que introdujeron la esclavitud entre los Griegos, reduciendo a esclavitud a los prisioneros de guerra. No contentos con haber privado a los originales pobladores de su tierra, tuvieron la barbarie de condenarlos al estado perpetuo de esclavos suyos, prohibiendo a sus dueños el liberarlos y aún el

venderlos fuera del país. Los Atenienses trataban a sus esclavos con mucha más suavidad, y por eso no vieron amenazada por ellos, la existencia de su república.

Grecia vivió en una lucha continua debido a que tanto pueblos Bárbaros del Norte como los Persas venidos de Medio Oriente, trataron de sojuzgar a las diversas ciudades griegas que formaban una liga en que destacaban, Esparta, Corinto, Tebas y Atenas.

Esta última inició el comercio marítimo del Mediterráneo. El máximo esplendor del Imperio Griego se dió en la época de las conquistas de Filipo y su hijo Alejandro Magno, en los siglos IV A.C. concluyendo a la muerte de este último en el año 323 A.C., iniciándose así la disolución del imperio.

Alejandro el Grande logró dominar después de derrotar a los Persas, todo el mundo conocido a orillas del Mediterráneo, inclusive se apoderó en una expedición triunfal, de comarcas más remotas del Imperio Persa llegando hasta la India (III A.C.)

Aristóteles, filósofo griego (384 – 322 A.C.), fue encargado por el rey de Macedonia, Filipo II de la educación de su hijo Alejandro Magno. A su llegada a Atenas en el año de 335 A.C. fundó su escuela denominada Peripatética por que la enseñanza la daba paseando a sus discípulos.

Como entre los griegos fue frecuente primeramente la esclavitud de los pueblos conquistados, después, la que provenía de las demás naciones que Grecia dominó y por último la esclavitud de los que se vendían a sí mismos, en pagos de deudas y como estos

esclavos no podían ganar dinero, la esclavitud era de por vida, sin posibilidades de libertad.

Uno de los siete sabios que gobernó Grecia, de nombre Solón, nacido en el año 638 A.C. anterior al apogeo de la civilización Griega, ordenó liberar a todos los que se habían vendido en pacto de deudas, prohibiendo que pudiera esclavizarse por eso a un hombre y canceló las deudas para que los primeros agricultores pudieran volver a labrar la tierra.

### **I. 3.- ROMA**

En Roma el tratadista Gayo, antecesor de Justiniano, en la parte de su obra “Las Institutas” que se refiere a las personas; alude a la autoridad del dueño sobre sus esclavos designando este derecho como una “domínica potestad” y no como un derecho de propiedad en sí y en los tiempos imperiales, esta potestad fue limitada por una amplia legislación social en beneficio de los esclavos, hasta que en el Derecho Romano religioso se llegó a equiparar a los propios esclavos con los demás seres humanos.<sup>1</sup>

El tratamiento jurídico de los esclavos, se manifiesta en la curiosa cita de Ulpiano “Dentro del Jus Civile, los esclavos no son considerados como personas; pero para el derecho natural, todos los hombres son iguales”. El Jus honorarium, ocupaba una porción intermedia entre los extremos señalados por Ulpiano y considera al esclavo no

---

<sup>1</sup> Floris Margadant S. Guillermo, *El Derecho Privado Romano*, Ed. Esfinge, Naucalpan, Edo. de México, 1991, pag. 120

como una persona completa, pero otorga eficacia procesal a muchos actos jurídicos realizados por el esclavo, mediante la "*actiones adjectitiae qualitatis*"<sup>2</sup> Que consistió en la acción otorgada por el Derecho Pretoriano a los terceros contra el dueño, por las obligaciones contraídas por el esclavo autorizado por su amo para contratar. Esto era necesario porque gran parte de la vida económica de Roma estaba en manos de esclavos.

Los señores tenían la costumbre de confiar peculios a sus siervos (una mina, un rebaño, una tienda, un barco, etc.), para que las administraran en provecho del amo o señor, pero con ciertas ventajas personales también para el esclavo. Así, el beneficio del señor trascendía al esclavo, quien en ocasiones podía comprar su propia libertad mediante los beneficios que había obtenido en la administración o cuidado de los peculios de su amo. Lo anterior se fue desarrollando durante el Imperio Romano hasta el nacimiento de la Era Cristiana. Y durante el Bajo Imperio hasta la Época Clásica.

La responsabilidad del amo por los contratos celebrados por su esclavo, no podía exceder del valor total del peculio administrado. Además de lo anterior, todos los actos jurídicos celebrados por esclavos con expreso consentimiento del señor (*iussu domini*) obligaban directamente a éste y los actos celebrados por el esclavo sin relación directa con algún peculio o sin consentimiento expreso del dueño, producían de todos modos acción en contra del dueño hasta el monto del beneficio que el propio dueño hubiera obtenido por esos actos.

---

<sup>2</sup> Lemus García Raúl. *Derecho Romano*, Ed. Limusa, México, D.F. 1964 pag. 25.

Las donaciones y legados que recibían los esclavos, así como los productos de su trabajo, pertenecían de manera automática al señor. En relación a las herencias, el esclavo ajeno podía ser instituido válidamente heredero; en tal caso, si el señor del esclavo aceptaba la herencia, pasaba ésta a formar parte del patrimonio del señor. A consecuencia de esto, el derecho a la herencia se podía vender de manera muy simple efectuando la venta del esclavo.

También podía instituirse heredero al esclavo propio, el cual a la apertura del testamento recibía su libertad.

Los delitos cometidos por los esclavos, colocaban al dueño ante la alternativa de indemnizar el daño o entregar al esclavo culpable a la víctima o a su familia (abandono noxal)<sup>3</sup>

En la época Preclásica Romana, la esclavitud no daba lugar a grandes sufrimientos. La esclavitud resultaba un valor de carácter patrimonial, de manera que había que cuidarlo. Por esta circunstancia, la situación del esclavo en ocasiones fue mejor que la de algunos campesinos y obreros en la actualidad, en aquellos países que todavía carecen de una debida legislación laboral.

Hasta antes de la guerra de Roma contra Cartágo los dueños romanos tenían pocos esclavos, generalmente de razas afines a los propios romanos; (griegos, cretenses, egipcios, etc. ) en esa época, era usual una relación casi fraternal entre señores y siervos,

---

<sup>3</sup> Guillermo Floris Margadant S., op. cit.pag. 122.

que frecuentemente trabajaban juntos y comían en la misma mesa. Catón el Antiguo o el Censor (234 – 194 A.C.), guerrero, político y escritor romano que por su austeridad tenía por costumbre convivir con sus siervos extrañamente se pronuncia en contra de su costumbre, al apuntar que es más económico que el esclavo se mate trabajando que tratarlo benignamente.<sup>4</sup>

En aquella época, algunos esclavos eran personas de confianza, casi amigos de sus amos. Estas circunstancias cambiaron después de las guerras Púnicas, cuando surgieron en Roma las grandes fortunas.

Guerras Púnicas.- Para el año 275 A.C. Roma después de varias guerras, dominó varias ciudades griegas marítimas, lo que originó conflictos con Cartago, ciudad africana de origen Fenicio que competía con los griegos por el comercio mediterráneo. Así se inició la primera Guerra Púnica por la posesión del Estrecho de Mesina, que concluyó con la derrota de la flota Cartaginesa por los romanos, obligándolos a abandonar Sicilia.

La segunda Guerra Púnica comenzó con el cruce de Aníbal por el norte de Italia, invadiendo todo el territorio y siendo vencido finalmente por Escipión y con la tercera Guerra Púnica, Roma decidió aniquilar a Cartago, que fue destruida en el año 147 A.C. con lo que Roma quedó dominadora del mundo mediterráneo.<sup>5</sup>

---

<sup>4</sup> Diccionario Enciclopédico Quillet Ed. Argentina Aristides Quillet, S. A. Tomo VIII, pag. 441.

<sup>5</sup> Diccionario Enciclopédico Quillet op. cit. Tomo VII, pag. 564



A partir de entonces muchos señores tuvieron centenares de esclavos, con los que ya no se podía tener relación personal directa y a quienes no conocían ni siquiera de vista, mucho menos de nombre. Estos esclavos, a menudo producto de las guerras que hacía Roma en Europa y la región mediterránea, ya provenían de pueblos y razas muy diferentes a la del señor y su valor patrimonial que representaban individualmente, eran solo una insignificante fracción de la fortuna del dueño a pesar de la existencia de una clase superior de esclavos de confianza (administradores, preceptores, etc.). Esta clase de esclavos de confianza era generalmente bien educada, viviendo como burgueses y poseyendo incluso sus propios esclavos. Esta situación produce con cierta frecuencia, tratos inhumanos para los esclavos por las jerarquías que había entre ellos. Ya antes, Varo Publio Quintilio (año 9 D.C.) había designado al esclavo como un instrumento que habla, inspirándose probablemente en Aristóteles, quien menciona al esclavo como una “herramienta animada” y era habitual encadenar al esclavo portero a la puerta que cuidaba. En tiempos del Emperador Augusto, (año 63 A.C.) fundador del Imperio Romano, Pollon Cayo Asinio, tratadista romano, utilizaba esclavos como alimento de los cocodrilos de sus viveros y Flaminio, político general romano, hizo matar a uno para complacer a un invitado que nunca había visto morir a nadie.<sup>6</sup>

Como reacción a los abusos que se cometían contra los esclavos, encontramos la frecuente venta de los mismos con la condición de que sean remitidos al extranjero, por

---

<sup>6</sup> Floris Margadant Guillermo op. cit., pag. 122.

el temor del amo a la venganza de éstos, si permanecían en la misma ciudad; lo que podía propiciar una rebelión de esclavos y por otra parte, se dictaron leyes muy crueles en contra de los esclavos que se atrevieran a pronunciarse en contra de sus amos. Al inicio de la Era Cristiana se trató de enmendar la crueldad de las leyes, por otras que fueran más benignas para los esclavos, prohibiendo el abandono de los viejos, la castración y otras prácticas parecidas, dando comienzo al Derecho Humano, a la integridad corporal que en la actualidad se encuentra en el (Artículo 3° de la Declaración Universal de los Derechos del Hombre). O.N.U. 1948.

En Roma, con la terminación de las guerras y el inicio de la Era Cristiana la esclavitud fue terminando, en primer lugar, porque los amos otorgaban libertad a sus esclavos (manumisión), además de que disminuyeron las guerras y conquistas mediante las cuales el imperio se proveía de esclavos.

Los grandes terratenientes comenzaron a prohibir que los campesinos que trabajaran en sus campos salieran de estos, iniciándose el sistema del colonato, que consistía en que el colono cultiva la tierra, sustituyendo al esclavo propiedad del amo, por un hombre libre que contractualmente se sujeta a la tierra propiedad del señor para cultivarla. Este colono no puede separarse de la misma, con lo que el señor ya no es propietario del individuo sino de la tierra que lo tiene sujeto; apareciendo el "*servus glebae*" hombre libre vinculado contractualmente a determinadas tierras, las cuales no

pueden ser vendidas sin garantizarle su derecho de continuar cultivándolas, generalmente a cambio de una participación en la cosecha.<sup>7</sup>

Por lo que hace a los contratos en la antigua Roma, el derecho trató abundantemente las fuentes de las obligaciones en particular y entre ellas los contratos.

En la última época de la República (siglo I A.C.) ya se contenían los contratos denominados: “*verbis*”, “*litteris*”, “*reales*”, “*consensuales*”, según fueran verbales, escritos, que se perfeccionaban por consentimiento y entrega del objeto o únicamente con el consentimiento<sup>8</sup>

#### **I. 4.- EDAD MEDIA**

La edad media conserva a la esclavitud como institución. La introducción del cristianismo hace, sin embargo, que solo se juzgue lícito esclavizar a los no cristianos y en algunos casos a los heréticos, o sea, a los condenados por herejía que son los que disienten de los dogmas y creencias de la iglesia.<sup>9</sup>

Las dos fuentes de la esclavitud continuaban siendo la captura en guerra y la compra de esclavos y fue practicada por casi todos los países de Europa y Medio Oriente, hasta el siglo XVIII de nuestra era, en que los grandes movimientos sociales de independencia traen aparejada una corriente abolicionista.

---

<sup>7</sup> Floris Margadant S. Guillermo op. cit. pp. 124-125.

<sup>8</sup> Floris Margadant S. Guillermo, op. cit. pag. 380.

<sup>9</sup> Diccionario Enciclopédico Quillet op. cit. Tomo III pag. 507.

El feudalismo fue un sistema de organización social en Europa y que decae al comienzo de la Edad Moderna en el siglo XVII, pero que también se dio en otros países de Oriente y se basa en los derechos del señor feudal. Tuvo sus orígenes más remotos en el colonato de los últimos siglos del Imperio Romano y se da paralelamente a la esclavitud por razón de la desaparición del Imperio, que es sustituido primordialmente por una serie de pequeños estados independientes entre sí y posteriormente subdivididos por propiedades que tenían, de hecho administraciones propias a cargo de un amo o señor feudal, el cual era propietario de la tierra, ciudades, pueblos y villas que se encontraban dentro de su territorio y si bien es cierto los habitantes no eran propiedad como personas del señor feudal, si estaban ligados a este como siervos, por su vinculación o sujeción a la tierra.

El señor feudal abusó frecuentemente de su derecho, administrando justicia a su capricho, recaudando tributos con frecuencia demasiado onerosos y la autoridad del rey o emperador quedó frecuentemente reducida a los límites de sus posesiones personales; conservando la monarquía un carácter meramente simbólico. La ocupación específica del señor feudal, es el ejercicio de las armas, y su derecho se hace hereditario. El feudalismo comienza a decaer a partir del siglo XV de la Era Cristiana.<sup>10</sup>

Durante esta época la esclavitud subsiste como tal; pero los trabajos sobre todo del campo se realizan por los siervos que sin ser esclavos propiamente, casi se

---

<sup>10</sup> Diccionario Enciclopédico Quillet, op. cit., Tomo IV, pag. 95.

encuentran reducidos a una condición igual, por razón de su liga casi insoluble con la tierra que trabajan.

#### **I. 5.- EPOCA MODERNA.**

La revolución francesa acabó con el feudalismo y este tipo de semi esclavitud, apareciendo la nueva forma del comercio de esclavos, comercio que floreció a finales del siglo XVIII y quedó prohibido en la primera mitad del siglo pasado, en que los movimientos libertarios buscaron la abolición de la esclavitud misma, dando origen en Estados Unidos a la guerra de Secesión del Norte contra el Sur en 1863.

Esta guerra se originó por razón de que en los Estados del Sur de la Confederación Americana, las grandes plantaciones del algodón, tabaco, etc., requiriendo mano de obra innumerable, practicaron la compra de esclavos traídos en una corriente continua de Africa por traficantes inescrupulosos de todas nacionalidades. En los Estados del Norte la esclavitud era mucho menor y desde la independencia americana del siglo anterior, (4 de julio de 1776) los principios de abolición de la esclavitud eran contrarios a los intereses de los Estados Sureños<sup>11</sup>; por lo que estos pretendieron separase de la Unión y eso origina la confrontación de la Guerra de Secesión.

---

<sup>11</sup>Cabanelas Guillermo, Diccionario de Derecho Usual. Ed. Heliasta S.R.L. Buenos Aires, Argentina Tomo II pag. 68.

## **I. 6.- EVOLUCIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO EN MÉXICO.**

Los antecedentes del trabajo en México, nos remontan a la época precortesiana, a la cual puede ser aplicable lo que ya se comentó al inicio de este capítulo, de cómo surgen las relaciones laborales al principio de la humanidad. Ya constituidos los pobladores de México en las diferentes razas que habitaron en el País, como pueblos eminentemente guerreros, de hecho no se conoció la esclavitud como el derecho de propiedad de un hombre sobre otro; sino más bien una raza dominó con violencia a otra haciéndola deudora de tributos.

Los enemigos capturados en general no fueron obligados a prestar trabajos como esclavos, en el campo o en la construcción de palacios o templos y en ocasiones se les utilizó para ofrecer sacrificios a los dioses ocasionándoles la muerte.

La estructura de estos pueblos por razón necesaria, llegó a tener como base a la gente común que sostenía con su trabajo diario a los siguientes estratos sociales; puesto que cultivaban la tierra para su propio sostenimiento y en labores colectivas para sostener los templos, las guerras, o para pagar los tributos a los vencedores, nobles, sacerdotes, y amos en general.

Esta clase social que era denominada “Macehuales” también reparaba sus propias habitaciones, así como los templos y realizaban estas obras también para terceros e igualmente de los productos de la tierra que obtenían para su beneficio, los excedentes los llevaban a los mercados, al igual que los enseres de alfarería, que producían.

La especialización en las labores de reparación de habitaciones y elaboración de productos de alfarería, al requerir conocimientos más precisos y habilidades diferentes de las que tenían los trabajadores ordinarios, fueron produciendo un grupo de especialistas equiparados a los maestros, que tuvieron a su cargo una o varias gentes deseosas de adquirir los conocimientos y habilidades; surgiendo desde aquellas fechas un elemento especial en la relación de trabajo equiparable al aprendiz, cuyo aprendizaje duraba en muchas ocasiones varios años y que inclusive llegaba al extremo de que el aprendiz se integrara a la familia del maestro como otro miembro más.<sup>12</sup>

Esta institución del aprendiz que no se equipara al esclavo, puesto que su objeto era llegar a tener los conocimientos del maestro e iniciar su propia actividad; tenía como característica, que el aprendiz no obtenía ninguna remuneración por su trabajo y el maestro que tenía potestad sobre él, aparte de procurar enseñarle el oficio, le proporcionaba ropa, alimentación y habitación; pero se beneficiaba de los servicios del aprendiz y podía inclusive reprenderlo. El aprendiz no perdía su condición de hombre libre.

A la conclusión de la conquista en México, nace un concepto equiparable a la esclavitud, denominado encomienda; por esta institución, el encomendero que era el conquistador, recibía en propiedad la tierra que graciosamente le otorgaba por sus servicios en la conquista, el rey de España. El encomendero aparte de ser dueño de la

---

<sup>12</sup> Ley Federal del Trabajo, revisada por el Dr. Miguel Borrel Navarro. Edit. Sista, S.A. de C.V., 1999, apéndice *Antecedentes del Trabajo en México*, pag. 3°.

tierra, era propietario de los indígenas que la habitaban, pasando a ser señor de horca y cuchillo, en relación al trabajo, los bienes y las vidas de los mismos. Esto es que el encomendero estaba en aptitud de castigar al indígena que era de su propiedad inclusive hasta llegar a la muerte e imponía además la ley, castigando a su antojo.

La encomienda (año 1538) consistía en que el monarca español asignaba a un encomendero, por sus méritos en la conquista, uno o varios pueblos con derecho a percibir tributo de sus habitantes, pero con la obligación de enseñarles la doctrina y defender a las personas que les eran encomendadas. Esta institución comienza desde la colonización.

El repartimiento (Carta Patente año de 1547) era el encargo de los indios pobladores de las tierras encomendadas, para que se les defendiera y amparara. La Ley 7ª Tit. VIII de la Recopilación de Indias ordena: “luego de que se haya hecho pacificación, el adelantado, gobernador o pacificador, reparta los indios entre los pobladores, para que cada uno se encargue de los que fuesen de su repartimiento y los defienda y ampare, proveyendo ministro....”<sup>13</sup>

La crueldad que el conquistador impuso al conquistado, únicamente fue moderada en cierta forma, por la intervención de los Sacerdotes Misioneros que venían

---

<sup>13</sup> Cabanellas Guillermo, Tomo II op. cit. pag. 50.



con las hordas conquistadoras, tanto a prestar los auxilios religiosos al propio conquistador, como posteriormente alzando la cruz y la religión en defensa de los indígenas a quienes siempre consideraron como seres humanos dotados de alma.

Las instituciones mencionadas con anterioridad dieron origen al peonaje del siglo pasado, y que llega hasta nuestros días en el medio rural. El peón era víctima de su patrón o hacendado con salarios exiguos y deudas que pasan de padre a hijos y jornadas inhumanas de trabajo.

Tanto las encomiendas como los repartimientos de la Colonia, como el peonaje del México independiente, y las condiciones de trabajo a que eran sometidos los indígenas y los peones de haciendas, mineros, etc., constituyeron de hecho un sistema de esclavitud.

La independencia realizada bajo la dirección de los criollos fundamentalmente, inspirados por las ideas libertarias que se daban en Europa y en América, especialmente en Estados Unidos de Norte América, con sus respectivas guerras de independencia de finales del siglo XVIII, vino a abolir la esclavitud de los encomenderos como tal; sin embargo surgieron nuevos conceptos de esclavitud mucho más sofisticados que el anterior, basada en la falta de mano de obra, debida al exterminio que se hacía de las clases indígenas por el mismo trabajo y de clases más elevadas de mestizos y criollos, que sin su consentimiento eran llevadas a la leva, en la que percibían salarios miserables como soldados rasos.

Por esta falta de mano de obra, las grandes haciendas que existían desde la época colonial, requerían de esclavos traídos del continente africano como mercancía y que fundamentalmente vinieron a poblar las zonas costeras del Océano Atlántico y del Océano Pacífico, esclavos que no tenían ningún derecho y que al mezclar su sangre sucesivamente con la sangre indígena y a veces también con sangre española, dieron una serie de sub-razas que se fueron multiplicando entre más complicada era la mezcla. Así se daba que el cruce entre sangre española con sangre indígena producía al mestizo; de la misma forma negro con el blanco produce al mulato y así sucesivamente en las mezclas siguientes encontramos al bumbo, saltapatrás, cambujo, etc.

En esta época, el indígena del campo seguía sojuzgado por razón de la connivencia entre autoridades y hacendados, llegándose al extremo de que por razones políticas se secuestraron poblados enteros como los yaquis y los mayas, desintegrándose las familias y llevándolos colectivamente en grupos numerosos a las grandes haciendas, en donde mediante el sistema de deudas continuadas y pasadas de padres a hijos, el trabajador campesino, estaba en imposibilidad de liberarse hasta su muerte.

En las ciudades al inicio de la época del México independiente, (1819 a 1821) fueron surgiendo factorías inicialmente de bienes de consumo que no podían ser traídos de España y en ocasiones pretendiendo sustituir aquellos bienes que de Europa se traían. En estas factorías igual que en el campo, se practicó una especie de esclavitud derivada de la tienda de raya, de las grandes haciendas y que se basaban en que el pago del salario además de que se le descontaba toda suerte de conceptos, se cubría no en numerario,

sinó con vales, fichas, tarjetas o tabletas que sólo podía ser cambiada por una tienda determinada o en su caso por la tienda de la finca. Lo anterior producía que el trabajador al tener que canjear su sueldo por bienes de la tienda determinada, estaba en imposibilidad de hacer valer el producto de su trabajo, para obtener mediante los conceptos de oferta y demanda mejores bienes y mejores precios.

De acuerdo a lo anterior, prosperaron grandes haciendas tabacaleras en Valle Nacional, Oaxaca, henequeneras en Yucatán y chicleras en el sureste y ya en el México independiente y en los inicios del siglo veinte, y después de la revolución, todavía se practicaba esta esclavitud, mediante la cual cualquier prófugo de una hacienda que tenía que pasar forzosamente por determinados puntos de revisión, era aprehendido y regresado para su castigo a la hacienda. Muchos yaquis y mayas como grupos e individualmente de todos los demás Estados de la República, fueron confinados así a dichas zonas.

Los hermanos Ricardo y Enrique Flores Magón, (nacidos en la segunda mitad del siglo XIX), fueron opositores del régimen despótico del General Porfirio Díaz que terminó en el año de 1911 con la huida del tirano a Europa.

Ricardo Flores Magón se distinguió como político y escritor (1873 – 1922) apoyó la lucha prerevolucionaria. Este pensador mexicano por sus ideas libertarias a favor de

los esclavos mexicanos sufrió persecuciones, habiéndose desterrado en Estados Unidos donde murió.<sup>14</sup>

Como Presidente del Partido Liberal Mexicano, Ricardo Flores Magón suscribió el día 1º de julio de 1906, en la ciudad de San Luis Missouri, El Proyecto de Reforma Constitucional del país, que reglamentaba la instrucción, los extranjeros, la religión, tierras e impuestos y especialmente un capítulo dedicado al "capital y trabajo", que postulaba los siguientes principios:

La jornada máxima de 8 horas y el salario mínimo. La reglamentación del servicio doméstico y del trabajo a domicilio, así como el trabajo a destajo, la prohibición al trabajo de menores de 14 años. Mantener condiciones de higiene, y condiciones de seguridad para lugares de trabajo peligroso. La obligación de proporcionar alojamiento higiénico a los trabajadores del campo. Indemnización por accidentes del trabajo. La nulidad de las deudas de los jornaleros del campo con los amos. Reglamentación de los trabajos de los medieros. Obligación del pago del salario en dinero en efectivo y prohibición de multas, descuentos o retardo al pago de raya semanal. Limitación de extranjeros e igualdad de salarios y por último el descanso obligatorio dominical.<sup>15</sup>

---

<sup>14</sup> Diccionario Quillet. op.cit. Tomo IV pag. 167.

<sup>15</sup> Anología de Historia de México, Secretaría de Educación Pública, primera edición 1993, México, pag. 44, 45

Como vemos, estos principios fueron base, para el capítulo dedicado al trabajo por la Constitución de 1917.

La lucha armada iniciada por Don Francisco I. Madero en contra del régimen totalitario del General Porfirio Díaz que ya duraba más de 30 años, se inició en el año de 1910 el día 20 de noviembre y fue terminando en 1917, con la promulgación de la Constitución General de la República. Esta Constitución tiene el antecedente del proyecto de Don José María Morelos, titulado “Los Sentimientos de la Nación” expuestos el 14 de septiembre de 1813. Así como el proyecto de Reforma Constitucional del Partido Liberal que ha quedado mencionado en el párrafo precedente, siendo importante este antecedente para la materia de este trabajo porque en el punto 9 señalaba que los empleos los obtengan solo los americanos; en el punto 15 que la esclavitud se proscriba para siempre, al igual que la distinción de castas quedando todos iguales; en el punto 18 previene que en la Nueva Legislación no se admitiera la tortura.

Esta declaración denominada “Sentimiento de la Nación”, fue antecedente de la Constitución de Apatzingán de 1814 que dio origen a su vez a la Constitución de 1824.

Los puntos principales que se destacan de la Constitución de 1824, a saber: que la nación mexicana es libre e independiente, que es y será católica y que el gobierno se divide en tres poderes como subsiste hasta nuestros días, ya habían sido contemplados por Morelos en la declaración antes citada.

En la Constitución vigente de 1917, en el Artículo 2º se prohíbe la esclavitud en el Territorio Nacional y se decreta la libertad de cualquier esclavo extranjero que llegue a nuestro territorio.

En el capítulo de las garantías individuales de nuestra Constitución Política el Artículo 22 garantiza a los individuos su integridad física, prohibiendo las penas de mutilación y de infamia, la marca, los azotes, los palos y el tormento de cualquier especie y prohíbe también la pena de muerte por delitos políticos y restringe dicha pena a delitos muy graves que enumera en su párrafo final.

En esa Constitución se eleva a rango Constitucional en los términos del Artículo 123, el derecho al trabajo digno y socialmente útil.

Igualmente el precepto mencionado regula las bases por las cuales deben regirse las relaciones laborales en la República, tanto entre particulares como entre el gobierno y sus trabajadores.

En forma genérica señala la duración máxima de las jornadas de trabajo; de mujeres y menores; descansos obligatorios; salarios mínimos y en general todas las reglas básicas que luego definirán las respectivas leyes reglamentarias.

La institución del aprendizaje mencionada con anterioridad, se prolongó durante la época colonial y subsistió en el México Independiente hasta la Ley Federal del Trabajo del 1970 en que desaparece esa forma de trabajo no remunerado.

En la ley Federal del Trabajo de 1931, se contempla la institución del aprendizaje, mediante la cual los maestros de las diversas factorías o los artesanos que trabajaban de manera independiente podían recibir adolescentes para que se instruyeran en el arte u oficio del maestro. El tiempo que cada rama de la producción requería del aprendiz para el grado siguiente, dependía de la dificultad mayor o menor de la labor a que el aprendiz pretendía desempeñar. Así se daban en la platería y orfebrería términos de varios años; en los hiladores de seda 3 años y el arte mayor de la seda 5 años, para tintoreros y para sombrereros 2 años.

Transcurrido el tiempo necesario y de acuerdo al interés del aprendiz y sus capacidades, este pasaba al grado de oficial; una especie de ayudante del maestro que bajo la dirección de éste podía desempeñar las labores para las que se capacitó como aprendiz.<sup>16</sup> En este grado el oficial ya percibe un salario como trabajador.

A pesar de lo anterior, aún en nuestros días encontramos en dependencias oficiales y semioficiales, una curiosa actividad denominada “Meritorio”, mediante la cual un jefe, director, juez, etc. Puede tener varias personas desempeñando labores en su dependencia, con el carácter de meritorio sin ninguna retribución. El objeto de este trabajo es de dos formas: la primera, el deseo del meritorio de trabajar sin sueldo en una dependencia, a fin de ocupar en un futuro cercano la plaza que quede vacante.

---

<sup>16</sup> Ley Federal del Trabajo, revisada por el Dr. Miguel Borrel Navarro. op. cit.

La segunda, forma que no descarta la anterior, también tiene por objeto, el que el meritorio realice una serie de trabajos, dentro de la dependencia, mismos que no alcanzan a desempeñar los trabajadores ordinarios y a veces perciben retribuciones del mismo personal de la dependencia y en otras ocasiones, de los particulares que concurren a las mismas dependencias, llegándose el caso de que una persona eficaz en las cuestiones que se le encomiendan y con una buena memoria para tener los trabajos pronto y oportunos, llega a ganar como meritorio mucho más que el salario que le corresponde a un empleado de la dependencia. Desde luego éste meritorio carece de seguridad en el empleo y de cualquier otra prestación que la ley pudiera concederle siendo un trabajador de planta.

La Legislación Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del apartado B del artículo 123 constitucional, previene en sus artículos 2º; 3º; 4º y 6º, los requisitos para que el trabajador al servicio del estado sea considerado como tal; así considera a los de base, los de confianza y los trabajadores en lista de raya.

Como todos estos preceptos previenen requisitos de nombramiento, designación etc.; para que el trabajador sea considerado al servicio del estado y como los "meritorios" no están considerados dentro de ninguno de estos requisitos; el fundamento legal es por exclusión. De estas disposiciones surge el fundamento mediante el cual se utilizan los servicios en la burocracia de trabajadores sin remuneración denominados meritorios, o sea que están haciendo méritos y que de hecho contraviene al espíritu de las



disposiciones proteccionistas del trabajador que establece nuestra Constitución, en el sentido de que nadie puede prestar un servicio para otro sin la legal remuneración.

### **I.7.- EL ARTÍCULO 123 Y EL DERECHO SOCIAL**

Para reformar la Constitución de 1857, al triunfo de la revolución, don Venustiano Carranza convocó un Congreso Constituyente en el mes de septiembre de 1916. En este Congreso, don Venustiano Carranza propuso las reformas a los Artículos 4º y 5º Constitucionales, que se referían al trabajo. El primero en relación a la libertad de los individuos para dedicarse a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode siendo lícito y el segundo referente a que nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin pleno conocimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial.

De estas propuestas, resultaba que daba a las leyes secundarias la reglamentación de las reglas laborales, por lo que varios de los diputados constituyentes obtuvieron que el Artículo 5º no fuera aprobado en los términos inicialmente propuestos y sus adiciones, sino que se nombrara una comisión que redactara en capítulo específico la reglamentación laboral, con el fin de que cumpliera con las aspiraciones de la gran masa de trabajadores de la ciudad y el campo que ofrendaron su vida en los ideales de libertad y justicia de la revolución. Lo anterior es un breve análisis del contenido del diario de los debates del Congreso Constituyente 1916 – 1917 volumen I página 260 y siguientes, México 1916.

Retirado el dictamen referente al Artículo 5° de la nueva Constitución y en vista de que se realizara una labor en beneficio de las clases trabajadoras, se designó una comisión bajo la presidencia del diputado Pastor Rovaix y la participación de los licenciados José N. Macías, José Inocente Lugo y el diputado Rafael de los Ríos, con quienes colaboraron varios diputados constituyentes interesados en el problema obrero, que deseaban que los principios sociales de la revolución se hicieran realidad, así nació el Artículo 123 que transformó los relativos de las constituciones anteriores, en un capítulo expreso que se denominó "Del Trabajo y de la Prevención Social"

De acuerdo a este precepto, el Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados, deberán expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región sin contravenir a las bases que se fijan en las treinta fracciones y un transitorio originales del Artículo 123; para regir el trabajo de obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y en general todo contrato de trabajo.

Básicamente las reglas contenían la jornada máxima diurna de 8 horas, nocturnas de 7 horas y prohibición de las labores insalubres y peligrosas o nocturnas industriales para mujeres y jóvenes de 16 años y en los establecimientos comerciales hasta las 10 de la noche.

También fijó jornada máxima de 6 horas para jóvenes de 12 a 16 años y prohibición total a menores de 12 años.

Estableció el día de descanso semanal, reglamentó la forma del trabajo durante el embarazo, garantizando el salario, el empleo y los derechos adquiridos para las mujeres. Estableció el salario mínimo con los conceptos de suficiencia para satisfacer las necesidades del obrero, educación y esparcimiento como jefe de familia así como la participación de utilidades y la igualdad del trabajo y retribución sin discriminación.

Fijó el pago de salario en moneda del curso legal así como las reglas para el trabajo extraordinario y la obligación de los patronos para proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas con renta limitada. Igualmente señaló la obligación de establecer escuelas, enfermerías y demás servicios de acuerdo al número de trabajadores. Reglamentó la responsabilidad de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, las incapacidades e indemnizaciones por muerte. Por primera vez se consideró la obligación del patrón de observar los preceptos legales sobre higiene y salubridad y prevención de accidentes.

Estableció el derecho de asociación de los trabajadores, el derecho de huelga, paros y su reglamentación, dando competencia para los conflictos laborales a una Junta de Conciliación y Arbitraje. También señaló las indemnizaciones a que tiene derecho el trabajador, así como la preferencia de los créditos laborales, consignando también que las deudas solo obligan al trabajador y no se heredan. Previó el contrato celebrado con empresas extranjeras así como las condiciones nulas que no obligan a los contratantes aunque se expresen en el contrato. Determinó el concepto de patrimonio de la familia y

su protección y finalmente consigno de utilidad social, los seguros para los trabajadores y las cooperativas para la construcción de habitaciones para estos.

En un transitorio el Artículo 123 extinguió de pleno derecho las deudas que por razón de trabajo hubieran contraído los trabajadores con los patrones, familiares e intermediarios, con anterioridad a la fecha de la Constitución.

El anterior resumen, fue obtenido de la obra del maestro Felipe Tena Ramírez, que transcribió íntegramente el Artículo de la forma en que quedó redactado por la comisión, en su obra *Leyes Fundamentales de México*. Editorial Porrúa. México 1974, página 817.

Del contenido del Artículo 123, podemos afirmar que con sus conceptos nace en México el Derecho Social, cuyos más remotos orígenes, podemos encontrarlos en las disposiciones de las *Leyes de Indias* que la Corona Española dictó durante la colonia para proteger a los aborígenes, sin que dichas disposiciones fueran debidamente aplicadas en la Nueva España.

El jurista hispano Felipe Gómez de Mercado, mencionado por el maestro Trueba Urbina señaló que: "en uno de mis modestos libros demostré que España había creado el Derecho Social en las famosas *Leyes de Indias* dadas para las provincias ultramarinas".<sup>17</sup>

---

<sup>17</sup> Trueba Urbina Alberto, *La Primera Constitución Político Social del Mundo*. Ed. Porrúa. México 1971. pag. 23.

El Derecho Social para el maestro Carlos García Oviedo, "es el conjunto de reglas e ilustraciones iniciadas con fines de protección al trabajador".<sup>18</sup>

Podemos afirmar que el Derecho Social no solo tiende a dar protección a las clases más débiles, sino que su objeto es elevar el nivel económico y social de estas clases, reivindicando a los que las componen como seres humanos.

Así pues el Artículo 123 Constitucional reúne el carácter social del derecho del trabajo, ya que contiene la intención proteccionista a favor de los trabajadores y en general a todo aquel que presta un servicio.

Dicho precepto es tutelador de todo integrante de la clase trabajadora ya que tiende a reivindicar sus derechos, redimiendo a la clase trabajadora para mejorar su situación económica y creando normas de seguridad social en su beneficio.

El concepto reivindicador del Artículo 123 Constitucional, lo encontramos en la participación de las utilidades, en el derecho del trabajador para asociarse en defensa de sus intereses en diversas formas, sindicatos, asociaciones, etc. y el derecho de huelga que es una facultad del trabajador de suspender las labores para defender sus intereses.

Esta norma reivindicadora surge como respuesta de la Constitución a la opresión que por siglos habían sufrido los trabajadores y en general las clases oprimidas durante

---

<sup>18</sup> García Oviedo Carlos, *Tratado Elemental de Derecho Social*. Librería General de Victoriano Suárez. Madrid 1934. pag. 1.

varios siglos desde la colonia y en el México independiente hasta el final de la dictadura del General Porfirio Díaz.

## I. 8.- DEFINICIÓN DE PATRÓN

Algunos tratadistas señalan el origen del término “trabajo”, proveniente del latín “*Trabs, trabis*” que significan traba, porque constituye una traba y obstáculo para el individuo que debe desplegar un esfuerzo.

También se considera que el término trabajo proviene del vocablo griego “*thlibo*”, que significa oprime o afligir.

De lo anterior se considera que el patrón siempre se aprovechará del trabajo del individuo a su servicio, oprimiéndolo para obtener del esfuerzo de este el mayor beneficio.<sup>19</sup>

De acuerdo al artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo, “patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores”.

Con anterioridad, el artículo 4° de la Ley Federal del Trabajo que era vigente hasta el año de 1970, define que “patrono es la persona física o jurídica que emplea el servicio de otra en virtud de un contrato de trabajo”. Esta norma tenía fundamento en una concepción contractual de la Ley Federal del Trabajo de 1931.

---

<sup>19</sup> José Dávalos, *Derecho del Trabajo I*, Ed. Porrúa, S.A., México, 1997, pag. 3

El concepto nuevo de patrón señalado primeramente, que se contiene en la ley vigente, hace a un lado el concepto contractualista de la relación de trabajo, para basarse en el vínculo de la utilización de los servicios de una persona en beneficio de otra, para dar a esta última la connotación de patrón.

De acuerdo con el doctor Mario de la Cueva, la definición actual de patrón, ratifica la tesis de que, comprobada la prestación de un trabajo subordinado, aparece en forma automática la aplicación a esta relación, de la legislación del trabajo.<sup>20</sup>

Disposiciones siguientes a la definición que hace la legislación actual del concepto de patrón, previenen conceptos de representación, que no se deriva de las relaciones contractuales de la materia civil; puesto que mientras en estas últimas la representación debe ser formal y legalmente otorgada para que surja la obligación de las partes contratantes; en las relaciones individuales de carácter laboral (Art. 11 LFT), se da la figura de los representantes y los intermediarios (Art. 12 LFT).

Estos conceptos de representantes e intermediarios que la ley previene en los dos artículos citados, otorgan características especiales a la relación de trabajo, por razón de que los representantes e intermediarios obligan al patrón aún cuando éste no haya dado su consentimiento para la celebración del contrato individual de trabajo.

---

<sup>20</sup> De la Cueva Mario, *El Nuevo Derecho del Trabajador Mexicano*, Ed. Porrúa, S.A., México, 1998. Tomo I pag. 159.

Lo anterior previene, que las personas que ejerzan funciones de dirección o administración en una empresa o establecimiento, son representantes del patrón aún cuando carezcan de mandato jurídico en los términos de la legislación civil; y obligan al patrón como sus representantes. La ley menciona como representantes a los directores, administradores y gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección y administración dentro de la empresa o fuente de trabajo.

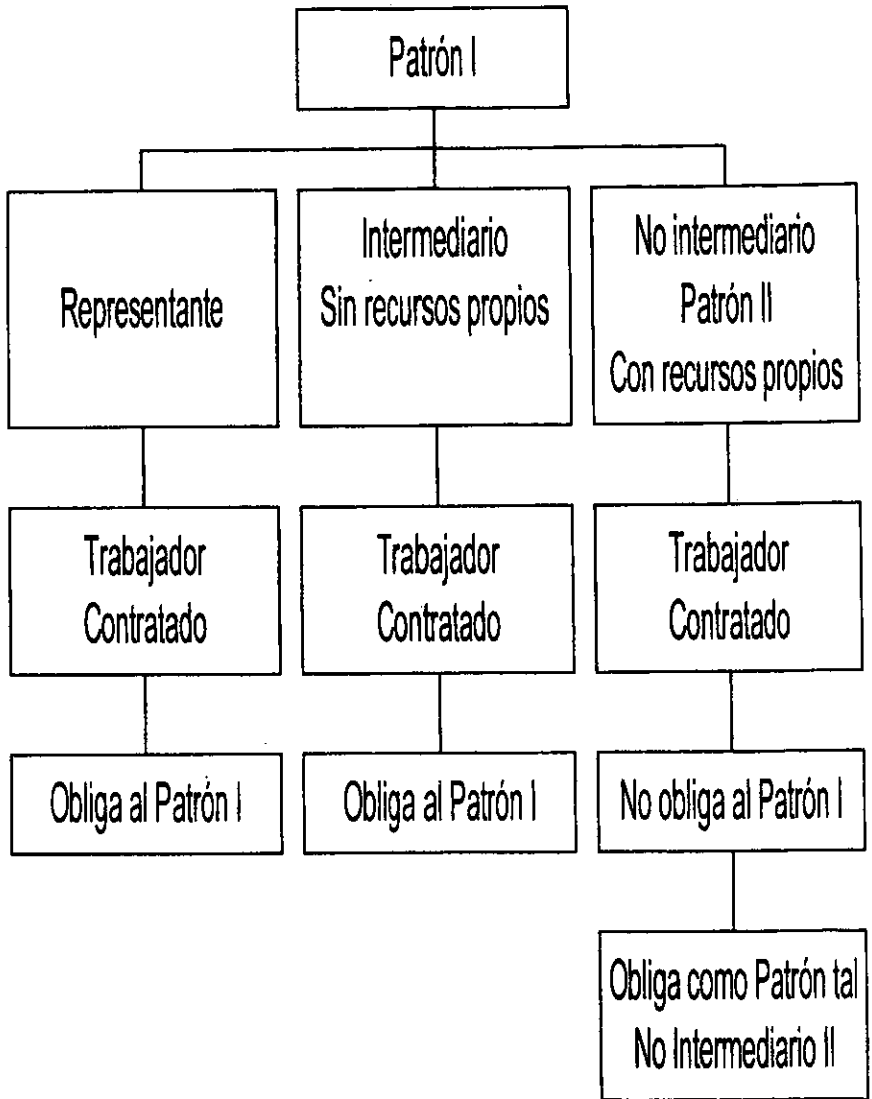
Los intermediarios son las personas que contratan o intervienen en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón.

La Ley Laboral vigente, hace una distinción precisa ya que es costumbre en la forma de prestación de servicios subordinados en nuestro país, que para la ejecución de una obra, se utilicen servicios de personas de manera escalonada.

Para tal efecto, señala la diferencia para establecer si se da el caso de intermediación, en el hecho de que quien pueda considerarse intermediario, tenga o no recursos o elementos propios suficientes, para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores.

De lo anterior resulta que si a la persona que se le encomienda un trabajo, para ejecutarlo, requiere contratar a su vez a otros trabajadores, será considerado intermediario del patrón y resultará responsable junto con el patrón de las obligaciones para con los trabajadores, si dicha persona carece de elementos propios suficientes para responder con los trabajadores que a su vez contrata.





## **1.9.- DEFINICIÓN DE TRABAJADOR**

El artículo 8° de la Ley Federal del Trabajo define al trabajador como la persona física que presta a otra un trabajo personal subordinado.

El mismo artículo 8° de la Ley Federal del Trabajo en su párrafo segundo define al trabajo, como toda actividad humana intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerida para cada profesión u oficio.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 9° establece la categoría de trabajador de confianza, refiriéndola a la naturaleza de las funciones desempeñadas, no de la designación que se dé al puesto.

Lo anterior previene, que no queda al arbitrio del empleador el asignar a determinado trabajo la designación de que el mismo sea de confianza, sino que esta categoría se le da la naturaleza del trabajo mismo; para este efecto el párrafo segundo del artículo 9° de la Ley señala, que las funciones de confianza son las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, restringiendo estas funciones al hecho de que las mismas tengan carácter general y además señala dicho precepto como de confianza, las que se relacionan con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.

El concepto de trabajador previene entre otras cosas y como fundamento primordial, la igualdad de todas las personas que entregan su trabajo en beneficio de

otro. El doctor Mario de la Cueva señala que las normas de la declaración de derechos sociales reposan, entre otros varios, en el principio de la igualdad de todas las personas que entregan su energía de trabajo a otro, por lo que no existe y no puede existir diferencia alguna como ocurre en otras legislaciones, entre trabajador, obrero o empleado. Por esta razón, la Comisión encargada de la redacción de la Ley, uniformó la terminología, a cuyo efecto empleó exclusivamente el término trabajador, para designar al sujeto primario de las relaciones de trabajo.<sup>21</sup>

De la misma forma que se analizó para el concepto del patrón, debemos señalar que la Ley Federal del Trabajo de 1931, establecía el vínculo que liga al patrón y al trabajador, con un criterio contractulista; criterio que se ha unificado en la Ley Federal del Trabajo de 1971, en que la relación de trabajo, no necesariamente deriva de una relación contractual, sino de la simple existencia de la prestación de un trabajo subordinado, para que surja una relación jurídica entre el que presta el servicio que es el trabajador y quien lo recibe y se beneficia del mismo que es el empleador persona física o moral. Lo anterior separa en forma total y definitiva a la relación laboral de la causa inicial que originó la prestación del trabajo.

De la existencia de la relación de trabajo, resultan aplicables a la misma, todas y cada una de las disposiciones que la Ley Federal del Trabajo señala básicamente en

---

<sup>21</sup> De la Cueva, Mario. op. cit., pag. 152.

beneficio del trabajador en su protección y también en favor del patrón en lo concerniente; siendo para el primero, la jornada, descansos, salarios, etc. las obligaciones mutuas, serán las de respeto que se deben recíprocamente trabajador y patrón y los derechos del patrón en relación al trabajador, pueden ser entre otras, el tener la dedicación al trabajo, la lealtad hacia la empresa y la obediencia del trabajador al patrón y demás directivos, en cuestiones del trabajo.

## **CAPÍTULO II**

### **CONTRATOS EN MATERIA DE TRABAJO**

#### **II. 1.- ANTECEDENTES DE CONTRATOS EN MATERIA CIVIL.**

De acuerdo al Código Civil, para el Distrito Federal el contrato constituye la especie de los convenios. Los convenios se definen en el Artículo 1792 de dicho ordenamiento, como “el acuerdo de dos o más personas para crear, transferir, modificar o extinguir derechos y obligaciones “.

Ahora bien, los convenios que crean o transfieren las obligaciones y derechos de acuerdo con el Artículo 1793 del Código en cita, toman el nombre específico de contratos.

De lo anterior podemos establecer que el contrato es un acto jurídico multilateral que tiene por objeto crear o transmitir derechos y obligaciones; acto jurídico que constituye un todo, conformado por una serie de elementos cuyo análisis es importante en virtud de que la falta de alguno de éstos puede producir para el contrato, desde una simple nulidad hasta la inexistencia misma.

“El contrato es la conjunción de varios elementos cuya distinta importancia se pone de manifiesto por las diferentes consecuencias que produce la falta eventual de uno de estos. Estas diferentes consecuencias son la invalidez o la ineficacia del contrato y por

la distinta gravedad de las consecuencias se puede juzgar la diversa importancia de cada uno de los elementos.<sup>22</sup>

Los elementos de existencia de los contratos, son aquellos sin cuya concurrencia el contrato, de hecho no nace a la vida jurídica, siendo dichos elementos el consentimiento y el objeto.

El consentimiento tiene varias acepciones dentro de la doctrina de acuerdo a diversos autores:

El Maestro Rafael Rojina Villegas nos dice: “El consentimiento es el acuerdo o concurso de voluntades que tienen por objeto la transmisión o creación de derechos y obligaciones”.<sup>23</sup>

Para el Maestro Manuel Borja Soriano, el contrato: “Es el acuerdo de dos o más voluntades sobre la producción o transmisión de obligaciones y derechos, siendo necesario que estas voluntades tengan una manifestación exterior”.<sup>24</sup>

Para Planiol y Ripert el elemento característico de todo contrato es el consentimiento de parte capacitada para contratar, efectuado en forma legal.<sup>25</sup>

---

<sup>22</sup> Messineo Francisco, *Doctrina General del Contrato*, traducción Fontana Rossa, Sentis Melendo y Voltierra, Ediciones Jurídicas Europa-América, Buenos Aires, 1972, Tomo I, p. 72.

<sup>23</sup> Rojina Villegas, Rafael, *Derecho Civil Mexicano*, Antigua Librería de Robredo, México, 1960, Tomo V, volumen I, p. 341.

<sup>24</sup> Borja Soriano, Manuel, *Teoría General de las Obligaciones*, p. 141, número 1008.

<sup>25</sup> Planiol y Ripert, *Tratado práctico de Derecho civil francés*, Tomo VI, p. 65, número 46.

Bonecasse en forma más específica expresa que dos personas, por tanto dos voluntades cuando menos, son necesarias para que haya consentimiento y por ende contrato.<sup>26</sup>

Como se ve, todos los tratadistas señalados son coincidentes en que el elemento primordial de los contratos para su existencia, es el acuerdo de voluntades, y parece difícil encontrar en los contratos, la falta de este acuerdo cuando un contrato sea denominado como tal.

**Objeto de los Contratos.-** En cuanto al objeto de los contratos se debe diferenciar entre el objeto del contrato en sí, que es el de crear o transferir derechos y obligaciones y el objeto de la obligación que es una prestación positiva o negativa, es decir, que consistirá en dar, hacer o no hacer una cosa.

La cosa objeto del contrato, nos señala el Artículo 1825 del Código Civil para el Distrito Federal, debe existir en la naturaleza, ser determinada o determinable en cuanto a su especie y estar en el comercio.

El hecho positivo o negativo objeto del contrato, debe ser posible y lícito o sea, que no sea incompatible con una ley de la naturaleza o con una norma jurídica que debe regirlo necesariamente y que constituya un obstáculo insuperable para su realización. (Artículo 1828 del Código Civil para el Distrito Federal).

---

<sup>26</sup> Bonecasse Julien, *Elementos de Derecho Civil*, traducción de José María Cajica Jr., Puebla, 1945, Tomo II, p. 287, número 261.

Por último los contratos civiles de acuerdo con la Ley no requieren formalidades determinadas para su validez, fuera de los casos expresamente designados por esta. Determinados contratos requieren la forma escrita o inclusive la intervención de un fedatario; sin embargo, si la voluntad de las partes consta de manera fehaciente, cualquiera de ellas puede solicitar se de al contrato la forma legal (1823 Código Civil para el Distrito Federal).

### **VICIOS DEL CONSENTIMIENTO**

Nuestro Código Civil en su Artículo 1812 previene que el consentimiento no es válido si ha sido dado por error, arrancado por violencia o sorprendido por dolo. Se entiende que en estos casos, el consentimiento se encuentra viciado.

- a) **Error.**- El contrato se invalida por el error de derecho, cuando dicho error cae sobre el motivo determinante de la voluntad de cualquiera de los que contratan si ese motivo es declarado en el propio contrato o se prueba que se celebró el mismo en un falso supuesto y no por otra causa. El error de cálculo solo da lugar a la rectificación.

El maestro Luis Muñoz nos señala que: el Error de Derecho o de hecho invalida el contrato cuando recae sobre el motivo determinante de la voluntad de cualquiera de los contratantes, si en el acto de la celebración se declara ese



motivo o se prueba por la circunstancia del mismo contrato que este se celebra en el falso supuesto que lo motivó y no por otra causa.<sup>27</sup>

Cuando hay un error sobre la naturaleza del contrato, esto establece que falta el elemento básico del consentimiento, lo cual se puede dar cuando una parte entrega un bien que considere estar vendiendo y la otra parte lo recibe considerando que se le está entregando en forma gratuita.

El error en cuanto a las cualidades secundarias del objeto de contrato o que no recae sobre los motivos determinantes del mismo, carece de relevancia en la vida jurídica del contrato.

- b) **La violencia.-** como vicio del consentimiento, consiste en el empleo de la fuerza física o amenazas de un daño inminente en la persona, o en los bienes de alguno de los contratantes o de sus familiares para obtener el consentimiento para la celebración de un acto jurídico.
- c) **El dolo y la mala fe.-** Que no son vicios propiamente del consentimiento; sino más bien son causas de error; cuando recae sobre el motivo determinante de la voluntad de cualquiera de los contratantes. El Artículo 1815 del Código Civil vigente previene que se entiende por dolo en los contratos cualquiera sugestión o artificio que se emplee para inducir a error o mantener en él a alguno de los contratantes. La mala fe, el mismo precepto la define como la

---

<sup>27</sup> Muñoz Luis *Derecho Civil Mexicano*. Tomo III Ed. Modelo. México 1971. Pag. 244

disimulación del error de uno de los contratantes una vez conocido dicho error.

- d) **La lesión.**- Consiste en la desproporción de lo que va a recibir alguno de los contratantes en relación a los beneficios que percibirá el otro. Este perjuicio nace de la desigualdad de los valores y el daño que causa; es un atentado a la idea de justicia.

El Artículo 17 del Código Civil para el Distrito Federal vigente, expresa que hay lesión: "cuando alguien, explotando la suma ignorancia, notoria inexperiencia o extrema miseria de otro, obtiene un lucro excesivo que sea evidentemente desproporcionado a lo que él por su parte se obliga, el perjudicado tiene derecho a pedir la nulidad del contrato, y de ser esto imposible la reducción equitativa de su obligación. El derecho concedido en este Artículo dura un año".

En suma, podemos decir que el Error de Derecho o de hecho invalida el contrato cuando recae en el motivo determinante de la voluntad si se acredita dicho motivo. El Error de Cálculo, no invalida el contrato, pero da lugar a que se rectifique. El dolo o mala fe, al igual que el error, anula el contrato si recae sobre la causa determinante de este, pero si ambas partes proceden con dolo, no pueden alegar la nulidad del acto.

El contrato celebrado por violencia, es nulo, pero si habiendo cesado la violencia o siendo conocido el dolo el que sufrió el primero o padeció el engaño puede ratificar el contrato.

## II.2.- LOS CONTRATOS DE TRABAJO EN RELACIÓN A LOS CONTRATOS CIVILES

En materia laboral, todos los anteriores conceptos que son aplicables a los contratos civiles, carecen de aplicación, lo cual propició las reformas a la Ley Federal del Trabajo de 1971, que estableció un nuevo régimen que sin quitar la posibilidad de que el contrato de trabajo llegue a celebrarse por escrito entre el trabajador y el patrón; encausa la relación laboral hacia el denominado Derecho Social, separándola de un concepto meramente consensual. Al efecto, sujeta las obligaciones y derechos del trabajador y el patrón más allá de un convenio contractual entre las partes; en la simple relación de trabajo en la que una persona física o moral utilice los servicios de otra persona física y por ello dicha relación queda regida por las normas laborales que previenen el Artículo 123 de la Constitución Política de la República Mexicana y por consecuencia la Ley Federal del Trabajo.

Todo lo anterior tiene como fundamento, que la relación del patrón y el trabajador, no se da en el ámbito de la igualdad entre las partes, sino precisamente en la desigualdad del patrón con su poder económico y el trabajador con sus necesidades básicas que en muchos de los casos llegan a ser de subsistencia y sobrevivencia; por lo cual esta relación debe ser regida por las normas mínimas que establece la ley y que la violación de estas produce la invalidez del contrato y la responsabilidad consecuente del patrón.

Por su parte, de acuerdo al Artículo 1835 del Código Civil para el Distrito Federal, se dividen los contratos en unilaterales y bilaterales, onerosos y gratuitos, conmutativos y aleatorios, según se obligue una de las partes o cuando las partes se obliguen recíprocamente; cuando el provecho sea solamente para una de las partes haya provechos y gravámenes recíprocos, y cuando en el contrato oneroso las prestaciones son ciertas desde que se celebre el contrato o cuando la prestación debida depende de un acontecimiento incierto y futuro.

De acuerdo a la anterior clasificación, los contratos individuales de trabajo podrían quedar clasificados como bilaterales, onerosos y conmutativos; toda vez que las partes, patrón y trabajador se obligan recíprocamente; el patrón recibe el provecho del trabajo que desempeña el trabajador y paga recíprocamente el salario y es conmutativo por razón de que desde que se celebra el contrato, las prestaciones que se deben patrón y trabajador son ciertas sin que dependan de un acontecimiento futuro e incierto.

De lo anterior, podemos decir que en los contratos civiles, el objeto inmediato está representado por la creación o transmisión de derechos y obligaciones y el objeto mediato lo constituye la cosa que el obligado debe dar o el hecho que debe hacer o abstenerse de hacer y en el contrato laboral el objeto inmediato únicamente puede ser la creación de obligaciones y derechos entre patrón y trabajador y el objeto mediato es el trabajo que el trabajador debe realizar para el patrón y el pago que en reciprocidad el patrón debe dar al trabajador.

De acuerdo a lo que hemos expuesto con anterioridad, podemos señalar que la anterior clasificación del contrato de trabajo determina una forma especial o única del contrato laboral, que no puede plegarse al concepto contractual que rige los contratos en materia civil.

Consecuentemente podemos afirmar válidamente, que la Legislación Laboral de nuestro país, ha hecho una creación especial y única, de un contrato de carácter legal, que suple en todas sus condiciones genéricas a la voluntad de las partes y únicamente deja a esta, las condiciones específicas del lugar de trabajo, tipo de trabajo, y remuneración; circunstancias estas que también se encuentran condicionadas a normas mínimas o máximas que no pueden rebasarse tampoco por la voluntad de las partes.

Lo anterior derivado del concepto de derecho social que tiene la actual Legislación Laboral de nuestro país.

### **II. 3.- EL CONTRATO DE TRABAJO, PRESUNCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL Y SUS PARTES**

El Artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo previene que: “se entiende por relación de trabajo cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario”; a continuación; el precepto señalado define el contrato individual de trabajo estableciendo: “que es aquél, cualquiera que sea su forma o denominación por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado mediante el pago de un salario.”

En el tercer párrafo del artículo en cita, se señala, que la prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero de este precepto y el contrato celebrado producen los mismos efectos, es decir, que para la existencia de una relación laboral, no se requiere más que el hecho de que una persona; el trabajador; esté desempeñando un trabajo en forma subordinada para otra que es el patrón. Esta relación laboral y el contrato celebrado entre el patrón y el trabajador según prescribe el precepto mencionado producen los mismos efectos.

Lo anterior se equipara a los contratos verbales y escritos del Código Civil del Distrito Federal con la diferencia de que este ordenamiento reserva la falta de formalidad en los contratos, de manera limitada, por la cuantía o tipo de contrato y en materia laboral no se dan estas limitaciones y la relación laboral de hecho es un contrato legal, lo que implica que la ley previene el contrato por la simple existencia de la relación laboral.

Como podemos apreciar, la teoría de los contratos en materia civil, tiene aplicación diversa en materia laboral; en la primera las partes en principio concurren a la celebración del contrato en un plano de igualdad, dentro del cual se entiende que cada una de las partes va a otorgar su consentimiento a sabiendas de que es lo que pretende con el contrato que celebra y cuales son las obligaciones que con dicho contrato contrae.

A diferencia de la materia civil, en la materia laboral se establece un principio general de proteccionismo hacia la parte trabajadora, en primer término porque la simple existencia de una relación subordinada referente a la prestación de un servicio de una

persona física hacia otra física o moral, presupone la existencia del contrato de trabajo con las condiciones y requisitos que la ley establece en sustitución de la expresión de la voluntad de las partes. La falta de existencia del contrato escrito, perjudica al patrón y en ningún caso al trabajador. Los menores de edad (14 a 18 años), con las condiciones que la ley señala, están capacitados para celebrar el contrato de trabajo y por último, cualquier estipulación en el contrato, contraria a las disposiciones de la ley, resulta nula de pleno derecho, sin necesidad de declaración judicial y nunca puede convalidarse.

Por su parte el Artículo 21 de la Ley Federal del Trabajo establece: “que se presume la existencia de un contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe.”

El Artículo 123 Constitucional, señala en su fracción XXVII, las condiciones nulas que si se establecen en un contrato, no obligarán a los contratantes y que se refieren a una jornada inhumana en relación a la índole del trabajo; un salario menor al mínimo; que el plazo para el pago sea mayor de una semana; que el pago se haga en lugar diverso del centro de trabajo; que el trabajador se obligue a adquirir artículos de consumo en tiendas o lugares determinados; que el salario se detenga en concepto de multas; y la renuncia del obrero a las indemnizaciones por accidentes y enfermedades de trabajo, o a reclamar perjuicios por el incumplimiento del patrón o despido, y en general las que impliquen renuncia de algún derecho a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores.

Por su parte el Artículo 22 de la Ley Federal del Trabajo señala la prohibición de utilizar a menores de 14 años en el trabajo y los menores de 16 que no haya terminado su educación obligatoria, salvo casos de excepción que apruebe la autoridad y el artículo siguiente señala que los mayores de 16 años pueden prestar sus servicios con las limitaciones establecidas en la ley y los mayores de 14 y menores de 16 requieren autorización de padres o tutores, agregando que los menores trabajadores pueden percibir el pago de sus salarios y ejercitar las acciones que les competen de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo.

Los trabajadores de 14 años que se encuentren trabajando con las condiciones que establece la Ley, están facultados para ejercitar sus derecho como ya se señaló en párrafos anteriores y por consecuencia se encuentran capacitados para afiliarse a un sindicato. (Artículo 362 de la Ley Federal del Trabajo)

Las anteriores disposiciones de la Legislación Laboral, de hecho vienen a otorgar una capacidad de ejercicio legal y general a favor de los menores de edad en las condiciones que la ley establece, lo cual vendría a equiparse a la institución de la emancipación de las disposiciones de Derecho Civil.

La diferencia entre esta capacidad que la Ley Laboral otorga a los menores y la que previene las disposiciones de Derecho Civil, estriba en que, en materia laboral esta capacidad extendida a los menores es de carácter general, y en la materia civil, se establece la emancipación a favor de los menores en circunstancias y condiciones



específicas. Así el Artículo 641 del Código Civil previene que el matrimonio del menor de 18 años produce de derecho la emancipación.

La emancipación, referida a los menores, se define como la liberación del menor de la patria potestad o en su caso de la tutela. En las anteriores circunstancias el menor emancipado adquiere la capacidad de ejercicio de que no venía disfrutando precisamente por su minoría de edad.

La capacidad que se adquiere de acuerdo al precepto antes señalado, produce que el emancipado tenga la libre administración de sus bienes con las limitaciones que establece el Artículo 643 del Código Civil para el Distrito Federal, por el cual el menor emancipado requiere de autorización judicial para la enajenación, gravamen o hipoteca de bienes raíces y también requiere de un tutor para negocios judiciales.

El Maestro Rojina Villegas nos dice: “El tercer grado de la incapacidad de ejercicio corresponde a los menores emancipados en donde existe solo incapacidad parcial de ejercicio y consiguientemente, semi-capacidad; pueden realizar todos los actos de administración, relativos a sus bienes muebles e inmuebles, sin representante; pueden también ejecutar los actos de dominio relacionados con sus bienes muebles; en cambio, tienen una incapacidad de ejercicio para comparecer en juicio, necesitando un tutor. Para celebrar actos de dominio sobre bienes inmuebles, es menester la autorización judicial.”<sup>28</sup>

---

<sup>28</sup> Rojina Villegas Rafael, *Derecho Civil Mexicano*, Tomo I Introducción y Personas. Antigua Librería Robredo, México, 1949. pag. 436.

En relación a lo anterior, el Artículo 123 de la Constitución Política de la República Mexicana, señala en sus fracciones II y III, las limitaciones para que los menores de 16 años no presten servicios después de las 10:00 de la noche, así como la prohibición de utilizar el trabajo de menores de 14 años y para los mayores de esta edad y menores de 16 años, se previene la jornada máxima de 6 horas.

Reglamentando este precepto, el Artículo 5° de la Ley Federal del Trabajo señala que las disposiciones de esa Ley son de orden público y en su Fracción I prohíbe trabajos para niños menores de 14 años y en la Fracción XII prohíbe igualmente el trabajo nocturno industrial o el trabajo después de las 22:00 horas para menores de 16 años.

De la misma forma; el Artículo 123 de la Constitución Política en su fracción V, regula el trabajo para las mujeres durante el embarazo, prohibiendo que realicen trabajos que exijan esfuerzos considerables con peligro para su salud y establece un descanso forzoso de 6 semanas anteriores a la fecha fijada para el parto y 6 posteriores del mismo, así como 2 periodos de lactancia de media hora para alimentar a sus hijos, sin disminución de salario.

La fracción VII del mismo ordenamiento previene un salario igual para las mujeres.

La Ley reglamentaria del Artículo 123 Constitucional, previene en su título V el trabajo de las mujeres consignando los mismos derechos en su favor que los hombres y

señala el propósito fundamental de protección a la maternidad, eximiéndolas de trabajos insalubres y peligrosos, nocturno industrial, así como en establecimientos comerciales y de servicio después de las 10:00 de la noche y también de horas extraordinarias. Al igual que las horas de reposo y lactancia y el pago íntegro de salarios (Artículo 164 y siguientes de la Ley Federal del Trabajo)

La protección que la Ley otorga tanto a las mujeres como a los menores trabajadores, rebasa los conceptos de igualdad de las partes y el concepto de consentimiento que establecen las reglas de la Legislación Civil para los contratos.

En el derecho laboral, el menor trabajador está facultado para ejercitar ante las autoridades laborales, los derechos que le corresponden en relación al desempeño de su trabajo.

## **II. 4.- REQUISITOS DEL CONTRATO DE TRABAJO**

Ya se indicó en los apartados precedentes, que nuestra legislación laboral actual no requiere formalidad alguna para que se entienda la existencia de una relación de trabajo que esté sujeta a las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, y por el contrario previene que se presume la existencia del contrato y de la relación laboral entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe.

De acuerdo al artículo 24 de la Ley Federal de Trabajo las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito cuando no existan contratos colectivos aplicables, ya

que el contrato colectivo contiene todas y cada una de las condiciones para el desempeño de cada trabajo que se va a realizar para el patrón; por lo cual la contratación puede considerarse adhesiva para cada trabajador en lo particular y al no haber el contrato colectivo se hace necesaria la existencia del contrato individual del trabajo que contendrá las condiciones mínimas de la ley o que excedan a estas que no sean en perjuicio del trabajador. Por otra parte el Artículo 26 de la misma Ley sanciona la falta de la formalidad de la existencia y firma del contrato de trabajo, imputando la omisión al patrón y determinando que por dicha omisión no se priva al trabajador de los derechos que deriven de las normas de trabajo y de los servicios prestados.

## **II.5.- CONDICIONES DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO**

Las condiciones que deberá contener el contrato individual de trabajo las previene el Artículo 25 de la Ley Federal del Trabajo; a saber: nombre, nacionalidad y generales del trabajador y el patrón, si la relación de trabajo es por obra o tiempo determinado o tiempo indeterminado; el servicio o servicios que deben prestarse, determinados con la mayor precisión posible; el lugar o lugares donde se debe prestar el trabajo, duración de la jornada, monto del salario y forma de pago, así como día y lugar de pago.

Además contendrá la indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la

empresa, conforme a lo dispuesto en la Ley; así como otras condiciones de trabajo a saber días de descanso, vacaciones y demás que convengan al trabajador y el patrón.

El contrato genérico antes mencionado, tratándose de la prestación de servicios de trabajadores mexicanos fuera de la república, deberá constar por escrito y contendrá los requisitos señalados en el Artículo 25, más las estipulaciones sobre gastos de transporte, repatriación y traslado, alimentación del trabajador y de su familia, en su caso, y los que se originen por el paso de fronteras; disposiciones migratorias y cualquier concepto semejante, los cuales serán por cuenta del patrón sin que el trabajador soporte cantidad alguna por estos conceptos. Igualmente el contrato consignará el derecho del trabajador a las prestaciones que otorguen las instituciones de seguridad y previsión social a los extranjeros, en el país en que vaya a prestar sus servicios y la indemnización por riesgos de trabajo será por lo menos igual a la que señala nuestra Ley Laboral. Además el trabajador tendrá derecho a disfrutar en el centro de trabajo o lugar cercano mediante arrendamiento o cualquier otra forma, una vivienda decorosa e higiénica.

En este contrato especial de trabajo deberá quedar precisado el domicilio del patrón dentro de la República Mexicana y el escrito que contenga las condiciones de trabajo será sometido a la aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje dentro de cuya jurisdicción se celebró, la cual deberá de comprobar los requisitos de validez, fijará fianza o depósito suficiente para garantizar al trabajador el cumplimiento de las obligaciones contraídas por el patrón.

Una vez cumplido lo anterior, el escrito que contenga el contrato, deberá ser visado por el cónsul de la nación donde deban prestarse los servicios.

## **II. 6.- CONTRATO POR OBRA O TIEMPO DETERMINADO**

El artículo 35 de la Ley Federal del Trabajo señala que: “las relaciones de trabajo, pueden ser por obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado y a falta de estipulación expresa la relación será por tiempo indeterminado.”

A continuación, en el precepto subsecuente y en aclaración al ya transcrito, la Ley previene que, cuando lo exija la naturaleza del trabajo, el contrato podrá ser por obra determinada.

Esta última parte de la aclaración que hace la Ley, es la que rige la excepción al principio general de las relaciones de trabajo, que es la de que los mismos en forma general son por tiempo indeterminado.

Este principio resulta de la necesidad de que el trabajador tenga una relación laboral con su patrón de carácter continuado, a lo que la doctrina llama “estabilidad en el empleo” y que en esencia es que el trabajador requiere para dedicar toda su energía y su esfuerzo para el desempeño de sus labores, con la seguridad de que la fuente de trabajo sea permanente y que el trabajador pueda desempeñarse dentro del mismo, de ser posible hasta su jubilación.

Al respecto, debemos señalar que la obra determinada no necesariamente se refiere a la ejecución de algo material; pues puede constituir también la ejecución de un trabajo que tiene un concepto global con un principio y un fin; por ejemplo, un catedrático estudioso del derecho contrata a un bibliógrafo para revisar, clasificar y ordenar su desarreglada biblioteca. También en la construcción se da la obra determinada conformada con una serie de trabajos especializados que requieren personal calificado para cada uno. El Maestro Mario de la Cueva señala que la obra determinada, con mayor frecuencia se da en la industria de la construcción: una persona proyecta la construcción de una casa habitación, a cuyo fin utiliza el personal necesario, albañiles, plomeros, mosaiqueros, carpinteros, etc., por el tiempo que a cada grupo corresponda.<sup>29</sup>

Así encontramos, que durante el proceso de la obra se van requiriendo trabajadores que van desarrollando su especialidad y que al cumplir con la parte de la obra que les corresponde ya no son necesarios sus servicios. En esta clase de servicios se da de manera diáfana la relación de trabajo que se contrata por obra determinada, ya que concluye al momento de que el electricista, por ejemplo, o el plomero, concluyen la respectiva instalación eléctrica o de plomería para la que fueron contratados.

El contrato para la explotación de minas, es un caso específico con las modalidades que ya dejamos señaladas y seguramente obedece a que se trata de ganancias aleatorias, pues como es sabido en la explotación de esta clase de recursos no

---

<sup>29</sup> De la Cueva Mario *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo I*. Ed. Porrúa. México Primera edición 1972. pag. 224.

renovables, las obras de cateo o de exploración requieren la inversión de fuertes capitales y puede suceder que al concluir tales obras no se haya encontrado una veta explotable.<sup>30</sup>

Señala el tratadista que por ejemplo, el trabajo a domicilio que aún cuando va siendo contratado en forma sucesiva por lotes de confección, no puede considerarse un contrato por obra determinada tomando en cuenta que la actividad del contratante, constituye la elaboración de prendas u otros objetos, para a su vez venderlos, lo cual constituye una actividad permanente y por consecuencia la relación de trabajo será de duración indeterminada.

Es la relación de trabajo por tiempo determinado la que constituye otra de las excepciones a la relación ordinaria por tiempo indeterminado y está prevista en el artículo 37 de la Ley Federal del Trabajo, que señala tres posibilidades para su existencia:

La primera, la constituye cuando la naturaleza del trabajo que se va a prestar lo exija. No bastando que así se estipule en el contrato respectivo; sino que es el tipo de trabajo, el que da la calificación de trabajo por tiempo determinado. El simple señalamiento o fijación de un tiempo determinado, no es suficiente para que esa sea la naturaleza del trabajo.

Al respecto se puede dar por ejemplo, la necesidad de una empresa que da cursos

---

<sup>30</sup> Guerrero Euquerio. *Manual de Derecho del Trabajo*. Ed. Porrúa, S.A. Décima octava edición. México, 1994. pag. 102.



de capacitación para los trabajadores, para lo cual son contratados capacitadores de manera temporal, sin que necesariamente tengan que repetirse o continuar el curso y aquí nos encontramos en presencia de que la naturaleza del trabajo, hace que el mismo sea únicamente por el tiempo en que se contrata dicha capacitación, situación igual la encontramos en la contratación de personal para la época navideña en los grandes almacenes.

El segundo precepto de la Ley para que el contrato sea por tiempo determinado, consiste en que el objeto del trabajo sea sustituir temporalmente a otro trabajador, en este caso evidentemente estamos en presencia de un contrato por tiempo determinado, pues a la restitución del trabajo al titular del mismo, concluirá el contrato mencionado. Esta contratación constituye un interinato, pues únicamente se dará en tanto el titular de la plaza de trabajo se reintegra al mismo.

La tercera posibilidad en la que se da el contrato por tiempo determinado, lo restringe la Ley a los casos en que la misma lo previene y lo refiere a reglamentaciones de trabajos especiales, como pueden ser contrataciones de marineros para el servicio de los barcos y trabajadores relacionados con la minería.

Al respecto, la Ley regula el servicio de los trabajadores de los buques, en el Artículo 187 y siguientes de la Ley Federal del Trabajo. Así encontramos trabajadores que prestan sus servicios mientras el buque está en puerto y también estos mismos

cuando no alcanzan a desembarcar, se consideran trabajadores temporales hasta que se restituya al lugar de origen.

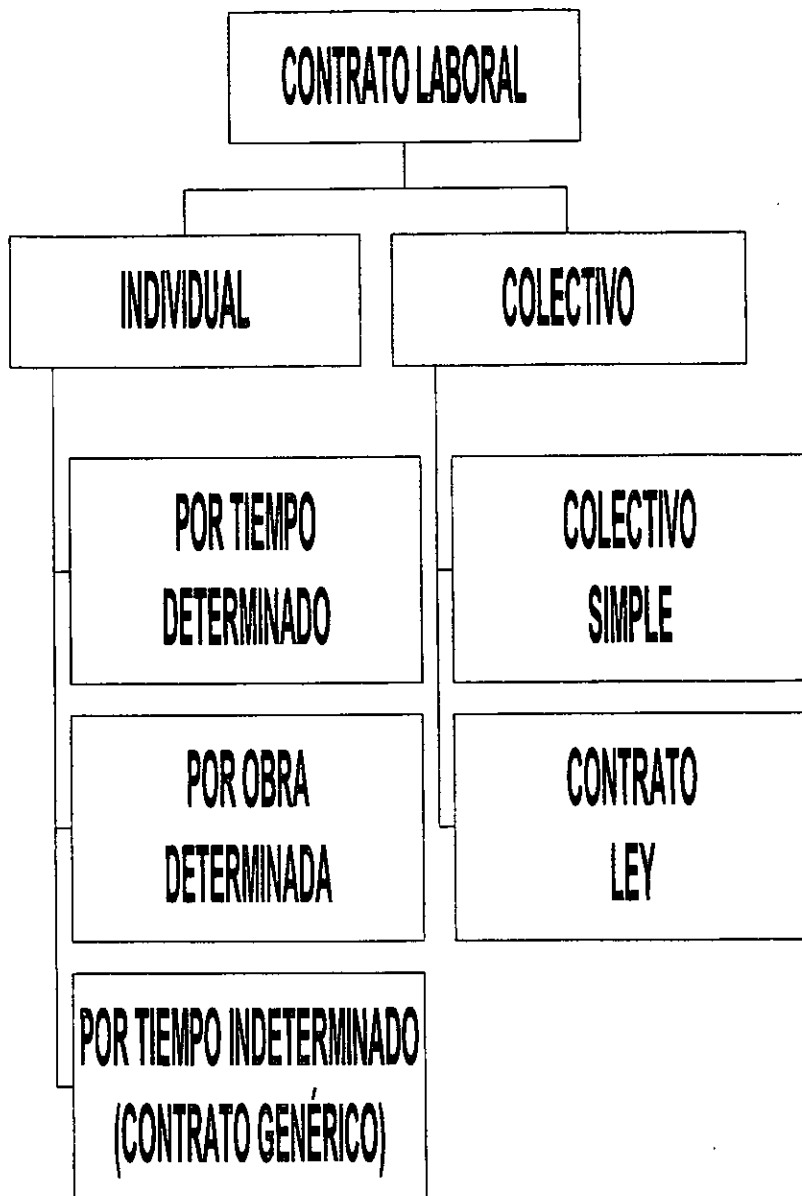
De igual manera, el Artículo 305 de la Ley Federal del Trabajo establece que el trabajo de actores y músicos puede ser por tiempo determinado, por temporadas o para una o varias funciones, representaciones o actuaciones, sin que sea aplicable a este trabajo las disposiciones del Artículo 39 de dicha Ley, que prorroga el contrato si subsiste la materia de trabajo.

## **II. 7.- CONTRATO POR TIEMPO INDETERMINADO**

Independientemente de que el artículo 35 señala que las relaciones de trabajo pueden ser para obra o por tiempo determinado o por tiempo indeterminado; consignando la relación de trabajo por tiempo indeterminado en último lugar; la realidad es que la relación genérica de carácter laboral es la de tiempo indeterminado; como lo explicamos con la teoría de la estabilidad en el empleo, toda vez que de acuerdo con el propio artículo, aún cuando no se haga mención de que la relación es por tiempo indeterminado, a falta de estipulación expresa, ese será el régimen del contrato.

En consecuencia, constituye un régimen de excepción a las relaciones laborales, que las mismas sean para obra o por tiempo determinado; dándose estas formas de relación laboral, de manera excepcional, cuando así lo exija la naturaleza del trabajo o la relación de trabajo deba concluir al término que en el contrato se fije.

Más aún, de acuerdo al artículo 39 de la Ley Federal del Trabajo, al vencimiento del término para el que se convino la relación laboral, si subsiste la materia del trabajo, el mismo se prolongará por todo el tiempo que sea necesario; al respecto se insiste en las excepciones de algunos trabajos especiales como los trabajadores de barcos, de la minería, los trabajadores de puerto que no desembarcan, y los músicos y artistas, que aunque subsiste la materia de trabajo, no se convierte la relación laboral en indeterminada. De acuerdo a este precepto, se puede dar el caso con las salvedades señaladas, de que la relación se convierta por tiempo indeterminado, sirviendo como ejemplo que el trabajo se haya contratado para sustituir a otro trabajador incapacitado y que el trabajador titular del mismo en definitiva no pueda regresar a desempeñarlo por que fallezca o no quiera volver al trabajo.



## CAPÍTULO III

### RESCISIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

#### III. 1.- GENERALIDADES

Desde la Ley Federal del Trabajo de 1931 quedó establecida la rescisión de la relación de trabajo, como la disolución decretada por uno de sus sujetos (patrón o trabajador) cuando el otro incumple gravemente sus obligaciones.<sup>31</sup>

Para el maestro José Dávalos las características fundamentales de la rescisión del trabajo son: que es un acto unilateral, potestativo y formal. Unilateral, porque supone la conducta de uno solo de los sujetos; potestativo, porque se puede ejercitar o no y formal, por el aviso escrito con fecha y causas que se impone al patrón.<sup>32</sup>

Resulta evidente, que el ejercicio de la rescisión presupone la existencia de un acto o una omisión de tal naturaleza grave que afecte en su esencia la relación de trabajo, para que de hecho haga imposible su continuación. Sin embargo, el derecho resultante en favor de uno de los sujetos de la relación laboral, también deja al arbitrio de éste el ejercicio del derecho de rescisión, puesto que no todas las causales de rescisión que la Ley previene revisten la misma calidad de gravedad, por lo cual el

---

<sup>31</sup> Mario de la Cueva, *El Nuevo Derecho del Trabajo*, op. cit.

<sup>32</sup> José Dávalos, *Derecho del Trabajo I*, Ed. Porrúa, S. A. , séptima edición, México 1997. pag. 140, 141.

sujeto ofendido está en aptitud legal para considerar si en determinadas circunstancias no ejercita el derecho de rescisión que le asiste.

### **III.2.- RESCISIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO.**

El artículo 46 de la Ley Federal del Trabajo establece el derecho de las partes, trabajador o patrón, para rescindir la relación de trabajo por causa justificada, sin incurrir la parte que rescinde la relación, en responsabilidad. Esto implica que si teniendo cualquiera de las partes que integra la relación laboral una causa para la rescisión de dicha relación, puede hacerla valer siempre y cuando se sigan los lineamientos que la Ley previene al efecto, por lo cual el ejercicio de ese derecho no reporta responsabilidad para la parte que lo ejercita y sin embargo produce consecuencias de derecho en contra de la otra parte; ya sea el perjudicado el trabajador que pierde su derecho a la relación laboral. En el caso de que el patrón, sea la parte perjudicada, generalmente implica la rescisión en su contra, las responsabilidades económicas previstas en el artículo 123 de la Constitución, así como las que para cada caso previene la Ley Federal del Trabajo, las cuales se traducen en indemnización, salarios caídos etc.

### **III. 3.- RESCISIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO SIN RESPONSABILIDAD DEL PATRÓN ARTÍCULO 47 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.**

Así tenemos que el Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo señala las causas por las cuales el patrón puede rescindir la relación de trabajo sin su responsabilidad, enumerando las mismas en sus quince fracciones, y en los tres últimos párrafos del

precepto señalado, impone al patrón las obligaciones de forma, mismas que fueron para la rescisión introducidas en la Ley Federal del Trabajo de 1970; obligaciones éstas que en ocasiones, hacen nugatorio el derecho del patrón a rescindir la relación laboral. Estas obligaciones serán materia de análisis en el capítulo IV de esta Tesis.

Las causas justificadas de rescisión que benefician al patrón se encuentran enumeradas en las quince fracciones del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo:

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

La primer causal de rescisión que previene el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, consiste en que el patrón reciba, ya sea del trabajador o del sindicato que lo proponga, informes falsos de certificados, referencia, capacidades, aptitudes o facultades de que carezca el trabajador.

Esta causal que se da al inicio de la relación laboral; proporciona al patrón un término que el legislador estimó prudente de treinta días a partir del inicio del trabajo, para que el patrón se cerciore de la veracidad de los documentos que le hubieran sido entregados por el trabajador o sindicato para acreditar grados de escolaridad, nacionalidad o recomendaciones y también para que se cerciore de la capacidad del trabajador para el puesto que se le asigne.

En consecuencia, el patrón que no ejercite la rescisión por cualquiera de estas causas dentro de los treinta días de iniciada la relación laboral, no podrá legalmente invocarlas con posterioridad.

Ejemplo: El sindicato envía un elemento para desempeñar el trabajo de chofer y el patrón se entera antes de treinta días que el mismo carece de licencia de conducir.

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

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

**Fracción 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 trabajo.

Las fracciones II, III, IV, contienen una serie de lineamientos de conducta del trabajador con las personas con que se relaciona por razón del trabajo ya sea el patrón y sus familiares, los directivos de la empresa y sus propios compañeros; estos lineamientos deben ser observados por el trabajador por razón lógica de convivencia y respeto y la



violación de los mismos hace al trabajador responsable de la rescisión de la relación laboral.

La fracción II del precepto en estudio, establece como causas de rescisión de la relación laboral, el que el trabajador incurra durante sus labores en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento.

No es fácil definir el concepto de faltas de probidad que en el diccionario de la academia se refiere a: bondad, rectitud de ánimo, hombría de bien, integridad y honradez en el obrar. La Suprema Corte de Justicia ha dictado diversas ejecutorias que no ofrecen un criterio firme ya que en ellas se descubren frecuentes incongruencias, lo cual produce evidentemente una inseguridad jurídica.

Para el maestro Guillermo Cabanellas de Torres, autor argentino, la injuria desde el punto de vista laboral es todo acto o dicho contra razón y justicia, capaz de perturbar el orden y la armonía indispensables para el mejor desenvolvimiento de las relaciones entre el empresario y su dependiente o subordinado.<sup>33</sup>

Obviamente, la ejecución de estos actos en contra de las personas señaladas,

---

<sup>33</sup> Guillermo Cabanellas de Torres. *Compendio de Derecho Laboral*. Tercera edición Tomo I. Ed. Heciesta S.R.L. Buenos Aires, Argentina. pag. 957.

implica una falta de respeto absoluta en contra del patrón directa o indirectamente si se hacen a su familia y también cuando se cometen en contra del personal directivo.

Esta fracción justifica la actuación del trabajador cuando ejecuta los actos señalados, exculpándolo y no haciéndolo responsable de una rescisión en dos casos excluyentes específicos, que se mencionan en la parte final de la fracción II del Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo y que son: que el trabajador incurra en los actos señalados mediando provocación o que obre en defensa propia.

Por consecuencia, el hecho de que el trabajador sea provocado y por esta provocación ejecute cualquiera de los actos que sanciona este precepto con la rescisión, se está en una de las causas de excepción antes señaladas, resultando lógico el señalamiento del legislador, en el sentido de que por ser provocado el trabajador no se da la causa de rescisión cuando responda en cualquiera de las formas indicadas.

La otra excluyente en favor del trabajador para no ser responsable de la rescisión de su contrato; es que obre en defensa propia.

Esta excluyente de responsabilidad del trabajador para la rescisión de su contrato resulta por demás clara; puesto que si el trabajador se encuentra en presencia de amenazas sobre su vida, su persona o su seguridad, estas amenazas de tal manera graves pueden impulsarlo a responder con violencia incurriendo en cualquiera de los actos que señala este precepto, no siendo por razón de la amenaza responsable para la rescisión de su contrato de trabajo a su perjuicio.

La segunda de este grupo de causales, o sea las que se contienen en la fracción III del Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo se refieren a las mismas faltas que señala la fracción II, pero con los siguientes requisitos: que la falta se cometa contra alguno de sus compañeros y que por consecuencia se altere la disciplina del lugar del trabajo. Este precepto no puntualizó que sea durante las labores del trabajador que se realicen los actos.

Esta causal de rescisión que se contiene en la fracción indicada, se refiere a que el trabajador cometa cualquiera de los actos enumerados en la fracción II pero en contra de algún compañero de trabajo y aunque no se señale específicamente, también se requiere que esto sea durante las labores. La razón de este requerimiento, es el requisito restrictivo que la propia fracción mencionada señala, y que es que a consecuencia de los actos que cometa el trabajador en contra de alguno o algunos de sus compañeros, se altera la disciplina del lugar en que se desempeña el trabajo, por lo cual debe ser durante las labores.

El trabajador debe obediencia y respeto a su patrón, pero también debemos entender que está obligado a guardar la consideración debida a sus compañeros de trabajo, por cuestiones de tipo social referentes a principios de solidaridad, creemos que siendo el centro de trabajo una especie de pequeña sociedad en que conviven diversos

individuos, deben reconocerse expresa o tácitamente normas de conducta para las relaciones entre ellos.<sup>34</sup>

El concepto de la Ley, de alteración de la disciplina, resulta un término por demás impreciso y subjetivo, que provoca inseguridad, y que debió ser precisado por el legislador y que a través de las resoluciones en muchas ocasiones contradictorias, las autoridades federales interpretan el concepto sin obtener una idea clara y concisa del término.

El último de este grupo de causales, consignado en la fracción IV del artículo de referencia, se refiere nuevamente a actos cometidos por el trabajador en contra del patrón, sus familiares o personal directivo o administrativo, siendo los mismo actos enumerados en la fracción II, pero ahora sin la necesidad de que sean durante las labores del trabajo, puesto que se señalan dichos actos como cometidos fuera del servicio. Lo anterior previene que si los actos se cometen fuera de las labores, esto es cuando el trabajador ya no se encuentra trabajando; los actos en cuestión pueden cometerse tanto dentro del centro de trabajo, como fuera de éste, lo cual no está restringido por esta fracción.

---

<sup>34</sup> Guerrero Euquerio op. cit. pag. 279; 280.

La primera posibilidad, de esta causal, se da cuando los actos se cometen antes de iniciarse las labores o después de concluidas éstas; pero dentro del centro de trabajo, cuando el trabajador no ha iniciado sus labores o después de concluidas éstas.

La segunda posibilidad es que los actos sancionados los cometa el trabajador fuera del centro de trabajo, lo cual no amerita mayor explicación ya que si el trabajador ejecuta los actos de la fracción II fuera del centro de trabajo, también hace imposible la continuación de la relación laboral.

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

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

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

El siguiente grupo de actos que producen la rescisión del trabajo en perjuicio del trabajador, los consigna el artículo 47 en sus fracciones V, VI y VII y se refieren a actos que comete el trabajador por acción u omisión y que acarrearán perjuicios en los bienes o comprometen la seguridad de las personas que se encuentren en el establecimiento que constituye el centro de trabajo.

La primera de las fracciones señaladas se refiere a actos del trabajador intencionales, que ocasionen perjuicios materiales en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo.

Ejemplo: Un operario deja intencionalmente de lubricar la máquina que le esta encomendada y por ello se funden sus componentes.

Esta fracción se refiere a actos intencionales del trabajador durante el desempeño de sus labores o con motivo de éstas; siendo éstos los que fundamentan esta causa de intencionalidad.

Por las características de esta causal, el legislador estaba en la imposibilidad de hacer una enumeración específica de los actos posibles del trabajador, los cuales pueden ser de muchas y diversas formas. Por este motivo el legislador los determina por el resultado de los perjuicios en los bienes señalados.

Para el maestro Guillermo Cabanellas de la Torre, también en la legislación Argentina, constituyen causa de justicia el despido del trabajador por el patrono los perjuicios materiales originados intencionalmente por el trabajador, tanto en máquinas, herramientas o útiles de trabajo como en productos y mercaderías.<sup>35</sup>

La fracción VI del artículo 47 se refiere a los mismos actos del trabajador que ocasionen los perjuicios de que habla la fracción anterior, perjuicios que deben revestir

---

<sup>35</sup> Guillermo Cabanellas de la Torre. op. cit. pag. 971.

gravedad, pero en esta fracción se condena la actitud del trabajador que sin que exista dolo; refiriéndose esta mención del dolo a lo intencional, establece que el daño se ocasione por negligencia tal, que ésta sea la única causa del perjuicio.

Lo anterior, previene que sí en el daño ocasionado sin intención del trabajador, pero con negligencia de éste, concurre otro factor diverso, que es que la negligencia sea la única causa en la producción del daño, se da la causa de despido; luego, de no darse esta concurrencia de factores, el trabajador queda exculpado de la causal de rescisión que previene esta fracción, por no haber sido su negligencia el único factor o motivo que ocasionó el daño operario.

Ejemplo: El trabajador se duerme en el desempeño de su trabajo y una máquina sigue funcionando sin su cuidado y provoca una gran serie de productos defectuosos.

La fracción VII del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, establece la tercera y última causal de este grupo y se refiere a que el trabajador obrando imprudentemente con descuido inexcusable, compromete la seguridad del establecimiento; (se refiere al centro de trabajo;) o compromete la seguridad de las personas que se encuentren en dicho establecimiento.

En esta fracción se encuentran comprendidos términos como son: la imprudencia o el descuido inexcusable; términos éstos que no son del todo precisos y que por ello producen interpretaciones subjetivas que por consecuencia producen inseguridad jurídica; por lo cual quien aludiendo a estos términos, los utiliza en un caso concreto;

debe referirlos necesariamente al resultado del acto sancionado, que es que se comprometa la seguridad del establecimiento o personas que se encuentran dentro del mismo.

Ejemplo: El bodeguero que está encargado de recibir materias inflamables o envases de líquidos o gases diversos, con su imprudencia ocasiona una deflagración que puede comprometer la seguridad del centro de trabajo o de las personas que en él se encuentren.

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

La fracción VIII del Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, señala como causa de rescisión de la relación del trabajo, la que se refiere a actos ejecutados dentro del centro de trabajo, que los califica como inmorales. Esto anterior previene que el legislador pretenda establecer una causal de rescisión llevada al ámbito de la moral; sin que dé mayor precisión sobre los mencionados actos.

Resulta por demás específico el señalamiento de la ley en relación a los actos inmorales de que trata esta fracción; puesto que la moral que se encuentra basada en los valores que en un momento y en un lugar determinados, un conjunto social establece como normas de conducta para sus integrantes; también resulta que dentro del mismo grupo social los diferentes estratos sociales y las diferentes personas que lo conforman, no tienen el mismo concepto de valores que son el fundamento de la moral.



Más aún, en un país como el nuestro conformado por muchas y diversas etnias y además con una diferencia tan grande de usos y costumbres entre los diversos estratos que conforman los grandes centros urbanos; resulta impropio señalar un concepto de moral que tenga aplicación en una Ley Federal del Trabajo cuyas disposiciones deben aplicarse en todo el País.

Resulta riesgoso que el legislador introduzca un concepto, generalizándolo en la Ley, para hacerlo de aplicación general, cuando cada uno de los sujetos puede darle interpretación propia a un hecho determinado, para calificarlo dentro del que la Ley señala y luego dejarlo al arbitrio de la interpretación de las autoridades locales y federales, con la consiguiente inseguridad del resultado; máxime cuando la H. Suprema Corte de Justicia delegó en sus Tribunales Colegiados la facultad de emitir jurisprudencia que a final de cuentas deja de serlo en las contradicciones de tesis y si bien es cierto que para los efectos jurídicos la seguridad viene a determinarse cuando se emiten las contradicciones finales, el daño causado a quienes actúan al amparo de una jurisprudencia que luego deja de serlo, con lo que pueden resultar afectados con una nueva jurisprudencia controvertida; pudiendo llegar a ser de tal magnitud gravoso el resultado, que pudieran poner en peligro hasta la estabilidad de una empresa.

Un concepto tan ambiguo como la moral que llega al ámbito de la tabla de los valores individuales y del concepto que cada individuo tiene de los mismos, no debió de ser en manera alguna introducido como causa de rescisión de la relación laboral y debió sustituirse por otro u otros conceptos que en su conjunto dejen más claro y firme cuáles

son los actos que constituyan la causal de rescisión de esta fracción, considerando el respeto general que se debe al centro de trabajo como origen de sus ingresos, y al núcleo que en él labora.

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

La causal IX del precepto mencionado, sanciona que el trabajador revele secretos de fabricación o dé a conocer asuntos de carácter reservado en perjuicio de la empresa. Esta causal no sanciona el solo hecho de que el trabajador realice los actos en cuestión; lo cual a final de cuentas es lo que debiera ser sancionado independientemente del resultado de que la conducta del trabajador sea en perjuicio de la empresa.

La razón de esto es que es la falta de probidad del trabajador al revelar secretos o dar a conocer asuntos de carácter reservado, se agota con el mero hecho de hacerlo, lo cual en todo caso constituye la conducta que debe ser sancionada por la ley, como causa de rescisión; por razón de que no es posible que se sancione esta conducta únicamente como previene la parte final de este inciso, cuando se causen perjuicios a la empresa, porque el resultado de que se ocasionen o no los perjuicios, ya no están dentro de la voluntad del trabajador que comete la falta.

De acuerdo con la redacción del legislador en la fracción en estudio, el patrón no solamente estará obligado al ejercitar su derecho de rescisión, a acreditar posteriormente en el juicio controvertido, la acción ilegal del trabajador de revelar secretos de

fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, sino también estará obligado a acreditar que la empresa recibió algún perjuicio.

Nuevamente nos encontramos con un concepto impreciso de la Ley, como lo es la mención de “asuntos de carácter reservado”, que nuevamente ameritarán una interpretación jurídica por parte de la autoridad federal y también el concepto de perjuicio que señala la parte final, es una mención imprecisa que el legislador debió sustituir o aclarar.

Aún cuando el concepto de asuntos de carácter reservado pudiera subsistir en la fracción señalada; la parte final de dicha fracción no tiene razón de ser.

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

La fracción X del Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, sanciona al trabajador con la rescisión laboral en su perjuicio, si incurre en más de tres faltas de asistencia sin permiso del patrón o sin causa justificada, en un periodo de treinta días.

La redacción desafortunada de esta causal de rescisión, fue materia de múltiples controversias, puesto que si la ley previene que deber ser más de tres faltas; la redacción precisa debería ser cuatro faltas o más dentro del período señalado. Como ésta es la primera fracción que se refiere a una causa de rescisión por omisión, en este caso la falta de asistencia al trabajo; la precisión que se requería al efecto, sería también la de señalar

a partir de qué momento se inicia el término de prescripción para que el patrón ejercite el derecho de rescisión.

Esta causal ha dado motivo a que el trabajador que actúe de mala fe, se proponga llevar un calendario preciso para ir dosificando sus faltas injustificadas; con el objeto de que no se lleguen a sumar nunca, en períodos de treinta días, las más de tres faltas que la Ley requiere para esta causal de rescisión y así podrá continuamente estar faltando sin justificación todo el tiempo, siempre y cuando cuide que en los períodos de treinta días no se lleguen a acumular las citadas más de tres faltas.

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

La fracción XI señala como causal de rescisión que el patrón puede ejercitar sin su responsabilidad; la desobediencia del trabajador al patrón o a sus representantes sin causa justificadas y siempre que se trate del trabajo contratado.

Esta causal se refiere a la obediencia que el trabajador debe guardar hacia el patrón o sus representantes. Sin embargo, la Ley limita este deber de obediencia a dos circunstancias: la primera de las limitaciones del deber del trabajador de obedecer, es que el trabajador puede rehusarse cuando para ello tenga una causa justificada. Resulta evidente que el trabajador que tenga una causa que le justifique, puede desobedecer las órdenes del patrón o sus representantes.

La segunda limitante de la obediencia que el trabajador debe a su patrón, es que las órdenes que el trabajador debe obedecer, son las que se refieren al trabajo contratado.

Así pues, la desobediencia que el trabajador haga a órdenes que le son dadas por el patrón o su representante y que sean ajenas, que no guarden relación con el trabajo contratado; no puede ser constitutiva de la causal de rescisión que señala esta fracción.

Al respecto, cabe comentar que también queda a la interpretación del propio trabajador o del patrón y también de la autoridad laboral y luego la autoridad federal, los extremos del término de la causa justificada que el trabajador pueda alegar para desobedecer en un momento dado el cumplimiento de una orden que se le dé y que si tenga relación con el trabajo contratado.

Ejemplo: El patrón pretende que el trabajador vaya a otra factoría de su propiedad a desempeñar el mismo trabajo contratado y el trabajador se niega porque no puede desplazar a su familia de esta ciudad, con lo cual tiene causa justificada para desobedecer.

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

La fracción XII resulta un poco más precisa al señalar como causa de rescisión de la relación de trabajo, el que el trabajador se niegue a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para prevenir accidentes o enfermedades.

Esta fracción viene a ser complementaria de la anterior; por razón de que, también esta se fundamente en un acto de rebeldía del trabajador, pero mientras la fracción precedente se refiere a órdenes del patrón o su representante, en relación al trabajo contratado, en esta fracción la desobediencia o negativa ya no se refiere a las labores que le corresponde desempeñar al trabajador directamente relacionados con el trabajo que desempeña, sino que estas disposiciones se refieren a cuestiones accesorias como son las medidas preventivas o procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades.

Además de ello, estas medidas o procedimientos, que no tienen relación necesaria, inmediata y directa en el trabajo contratado, tampoco necesariamente provienen del patrón o sus representantes; puesto que también pueden provenir de las diversas comisiones, el sindicato e inclusive de diversas autoridades.

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

La fracción XIII del Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo señala como causal de rescisión de la relación laboral sin responsabilidad para el patrón, que el trabajador concurra a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, excluyendo el hecho de que en relación a las drogas

enervantes, el trabajador la haya usado por prescripción médica; en cuyo caso la Ley previene como requisito que antes de iniciar sus servicios el trabajador ponga el hecho de estar usando drogas por prescripción en conocimiento del patrón, teniendo además la obligación de presentar la prescripción suscrita por el médico.

Con relación a esta causal de rescisión, se debe decir que nuevamente su redacción fue desafortunada por lo siguiente: al señalar que la causal la constituye el hecho de concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez, se puede concluir que el simple hecho de presentarse el trabajador a la factoría en estado de embriaguez, configura la causal de rescisión o por el contrario es necesario que el estado de embriaguez se de ya cuando el trabajador este desempeñando sus labores.

Innumerables controversias se suscitaron al respecto, puesto que se puede estimar que si el trabajador como señala esta fracción, concurre a sus labores en estado de embriaguez y se le permite el acceso al centro de trabajo, ya no hay un acto imputable únicamente al trabajador, puesto que también hay culpa o negligencia de quien le permitió el acceso, lo cual ya desvirtuaría la causal, pues la culpa ya no sería únicamente del trabajador.

Por otro lado, como esta causal solo habla de la concurrencia en estado de embriaguez, el hecho de que el trabajador concorra en su sano juicio al trabajo, pero se embriague ya estando desempeñando sus labores, que bien debería estar dentro de esta

misma causal de manera explícita y específica, únicamente la podremos encuadrar, como conducta análoga en los términos de la fracción XV del artículo en estudio.

Por otro lado, se considera que la segunda parte de esta fracción que se refiere a drogas enervantes, debió haber quedado de manera lisa y llana como una causal de rescisión, sin excluirla con los requisitos de la prescripción médica y el aviso previo al ingreso al trabajo.

La razón de esto es que, ninguna persona bajo el influjo de drogas pueda desempeñar un trabajo, sin que se dé necesariamente la posibilidad de un riesgo.

Entonces, si una persona requiere por prescripción médica consumir drogas, obviamente estará en el caso de la incapacidad y no el de presentarse a su trabajo encontrándose bajo el influjo de dichos fármacos con autorización médica.

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

En esta fracción se señala como causal de rescisión de la relación laboral sin responsabilidad del patrón, la sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión que le impida el cumplimiento de la relación laboral. Esta causal se explica por sí misma, por razón de que si el trabajador debe cumplir una pena privativa de la libertad que le impida desempeñar la relación laboral, siendo la prestación del servicio un requisito necesario para la continuidad de la relación de trabajo; por razón obvia, la relación laboral ha quedado quebrantada.



A) respecto únicamente cabe el comentario de que si el patrón se encuentra en este caso obligado a dar el aviso a que hacen mención los párrafos finales del Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, así como en que lugar y en que momento se debe dar el aviso de rescisión. Las demás circunstancias previstas en dichos últimos párrafos.

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

Una redacción más adecuada de las causales de rescisión implicaría que, la fracción XV referente a analogías debió haberse suprimido, por razón de que produce más confusión buscar situaciones análogas a los ya de por sí específicos términos que el legislador utilizó en este precepto.

En primer término la analogía considerada en esta fracción, consiste en que el trabajador ejecute actos que de alguna manera resulten similares a los que ya de manera específica han quedado relacionados en las diversas fracciones del precepto en estudio. Desde luego el Artículo 14 de la Constitución Política consigna la prohibición de sanciones por simple analogía, pero esto aplicado a la Legislación Penal. Por lo que la Ley Federal del Trabajo puede utilizar el término en cuestión, pero en el presente caso, en mi concepto de manera desafortunada.

En la redacción de las anteriores fracciones; las analogías únicamente pueden provocar mayor confusión y el patrón que en un momento dado encuentra lo que él supone un hecho analógico con los anteriormente señalados, incurriría en una verdadera

temeridad en hacerla valer en su escrito de despido, cuyo fundamento quedaría nuevamente en la interpretación de la autoridad laboral y la federal correspondientes.

Aún considerando que se dejara la fracción XV referente a las causas análogas; resulta un verdadero error de orden poner esta causal después de la que contiene la fracción XIV del precepto en estudio, por razón de que la sentencia ejecutoriada no admite analogías de ninguna especie por lo cual esta fracción debió ser la última en el orden, por no poder estar regidas por las mencionadas analogías.

#### **III.4.- ANÁLISIS DE LAS CAUSAS DE RESCISIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL SIN RESPONSABILIDAD PARA EL TRABAJADOR QUE PREVIENE EL ARTÍCULO 51 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.**

Las causas de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el trabajador, se encuentran enumeradas en las nueve fracciones del Artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo.

**Artículo 51.** Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador:

**Fracción I.-** Engañarlo el patrón o en su caso, la agrupación patronal al proponerle el trabajo, respecto de las condiciones del mismo. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador.

En esta fracción, se consigna como causa de rescisión en favor del trabajador, el que éste sea engañado en las condiciones del trabajo contratado ya sea por el patrón o por la agrupación patronal al proponerle el trabajo.

Al igual que la fracción primera del Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo que establece la rescisión a favor del patrón cuando existe un engaño, el término para hacer valer esta causal es de 30 días a partir de que el trabajador comienza a prestar sus servicios.

El término de prescripción que señala la fracción en estudio, resulta por demás lógico y prudente si se toma en consideración que si el trabajador no reclama dentro del término de treinta días, las variaciones en las condiciones del trabajo que le fue ofrecido ya sea por la agrupación patronal o por el patrón; esto implica que de hecho está conforme con las nuevas condiciones que se le exigen del trabajo y por consecuencia hay una aceptación tácita sobre dichas condiciones que no pueden ser alegadas con posterioridad al término señalado.

**Fracción II.-** Incurrir el patrón, sus familiares o su personal directivo o administrativo, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos.

Esta fracción del precepto en estudio, señala que es causa de rescisión a favor del trabajador, que el patrón, sus familiares o su personal directivo o administrativo, incurra

dentro del servicio en faltas de probidad y honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratamientos, u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos.

Esta fracción correlativa, de la fracción II del Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, contiene al igual que aquella conceptos imprecisos y subjetivos como son la falta de probidad u honradez; sin perjuicio de que no es fácil imaginar que dentro del servicio se pueda incurrir en estos actos en contra de familiares del trabajador que poco o nada tienen que estar haciendo en el lugar del trabajo.

**Sexta Época**

**Instancia:** Cuarta Sala  
**Fuente:** Semanario Judicial de la Federación  
**Volumen:** XV, Quinta Parte  
**Página:** 68

**CONTRATO DE TRABAJO, RESCISIÓN DEL, POR CAUSAS IMPUTABLES AL PATRÓN (CARGA DE LA PRUEBA).**

Si el actor reclama el pago de tres meses de indemnización y otras prestaciones por haberse separado de su trabajo, por dificultades que tuvo en relación con el sueldo que le pagaban, ya que en vez de aumentárselo le fue rebajado, es decir, que el propio actor dio por terminado su contrato de trabajo por causas imputables al patrón, en tales circunstancias es evidente que al actor correspondía la obligación de comprobar que efectivamente se le había rebajado su sueldo, por lo que se de autos no aparece que dicho trabajador probara tal extremo de su demanda, es indudable que la propia Junta responsable, en forma correcta y fundada, resolvió que el actor no había acreditado el

elemento fundamental de acción ejercitada y consecuentemente, procedía absolver a la parte demandada.

Amparo directo 1586/56. Fermin Rodríguez Padilla. 8 de septiembre de 1958.

Unanimidad de 4 votos. Ponente: Luis Díaz Infante.

**Octava Época**

**Instancia:** Tribunales Colegiados de Circuito  
**Fuente:** Semanario Judicial de la Federación  
**Tomo:** I Segunda Parte-1  
**Página:** 206

**CONTRATO DE TRABAJO, RESCISIÓN DEL. CAUSAS IMPUTABLES AL PATRÓN.**

Aún cuando el Artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo no establece expresamente en sus ocho fracciones, que es causa de rescisión de la relación laboral, sin responsabilidad para el trabajador, el cambio de adscripción unilateral realizado por el patrón, deben interpretarse sistemáticamente las fracciones IX y II en relación con los Artículos 24 y 25 fracción IV, del referido ordenamiento legal, para concluir que la conducta del patrón que ordena el cambio de adscripción sin tomar en cuenta el consentimiento del trabajador, cuando no se estipula tal condición en el contrato de trabajo, constituye una falta de probidad imputable a él y por tanto procede jurídicamente la rescisión de la relación laboral por el actor.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL  
PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 1271/88. Miguel Aguado Beltrán. 26 de mayo de 1988.

Unanimidad de votos. Ponente: Roberto Gómez Argüello. Secretario: Gilberto León  
Hernández.

**Octava Época**

**Instancia:** Tribunales Colegiados de Circuito  
**Fuente:** Semanario Judicial de la Federación  
**Tomo:** V Segunda Parte-2  
**Página:** 577

**FALTA DE PROBIDAD DEL PATRÓN, PARA SER CAUSAL DE  
RESCISIÓN DEBE, SER INVOCADA EN LA DEMANDA POR EL  
TRABAJADOR.**

El cambio de horario de labores sin consentimiento del trabajador constituye falta de probidad por parte del patrón, pero para ser causa generadora de la rescisión de la relación laboral, debe ser invocada en la demanda por el trabajador.

TRIBUNAL COLEGIADO DEL VIGÉSIMO CIRCUITO.

Amparo directo 164/89. Hermelindo Flores Tovar. 2 de agosto de 1989.

Unanimidad de votos. Ponente: Homero Ruiz Velázquez. Secretario: Jorge Farrera  
Villalobos.

**Séptima Época**

**Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito**

**Fuente: Semanario Judicial de la Federación**

**Volumen: 109- 114Sexta Parte**

**Página: 129**

**MALOS TRATAMIENTOS DEL PATRÓN, INEXISTENCIA DE LOS, COMO CAUSA DE RESCISIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO**

La causa de rescisión de la relación laboral prevista por la fracción II del Artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo, consistente en malos tratamientos del patrón para el trabajador, sólo concurre cuando los mismos consisten en una sucesión de actos, que por su naturaleza, impliquen una denostación u ofensa a la dignidad del segundo; luego, si el patrón llama la atención o regaña en forma enérgica al trabajador, destacando al hacerlo, su carácter de patrón o su autoridad como tal, dicha circunstancia no constituye por sí sola la causa de rescisión de que se trata.

**TRIBUNAL COLEGIADO DEL NOVENO CIRCUITO**

Amparo Directo 648/77. Gloria Cardona Muñoz, apoderada de Firestone del Centro, S: A: 9 de marzo de 1978. Unanimidad de votos. Ponente: Alfonso Núñez Salas.

**Fracción III.-** Incurrir el patrón, sus familiares o trabajadores, fuera del servicio, en los actos a que se refiere la fracción anterior, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo.

Esta fracción del precepto en estudio correlativa de la fracción IV del Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo sanciona los mismo actos de la fracción anterior, cometidos por el patrón, directivos y familiares, pero fuera del servicio.

Para la procedencia de esta causal el legislador impone un nuevo elemento consistente en que los actos sean de tal manera graves, que hagan imposible el cumplimiento de la relación laboral.

Debemos entender que al mencionar la palabra “cumplimiento”, el legislador se refiere a la continuación de la relación laboral; sin embargo, el calificativo que el legislador consigna referente a que los actos deban ser “... de tal manera graves...”, constituye también una ambigüedad; puesto que quien va a juzgar la gravedad que inicialmente le corresponde al patrón, será la junta que conozca del juicio y en definitiva la autoridad federal que conozca del juicio de garantías.

A este respecto, debemos señalar, que si bien es cierto los directivos y administradores del patrón pueden incurrir en actos que produzcan responsabilidad para el patrón; no se entiende que los familiares de este que no se encuentren dentro del personal directivo o administrativo, ejecuten actos que acarreen responsabilidad para el patrón; entendiéndose para este efecto, el patrón como persona física.

#### **Fracción IV.- Reducir el patrón el salario al trabajador.**

Esta fracción del Artículo en estudio, amerita poca explicación, ya que el salario constituye una condición básica de la relación laboral. Por consecuencia, únicamente el



salario puede ser reducido por cargas fiscales, obligaciones sindicales, o cuando exista una causa justificada como son descuentos por obligaciones alimentarias, o cuando el trabajo se reduzca con autorización de la junta laboral correspondiente.

**Fracción V.-** No recibir el salario correspondiente en la fecha o lugar convenidos o acostumbrados.

Esta fracción se refiere a que el patrón no pague el salario en la fecha o lugar convenidos o acostumbrados.

Esta fracción de acuerdo con la interpretación que se le ha dado, establece un requisito consistente en que el trabajador se presente a cobrar su salario y lo requiera del patrón; resultando obvio que si al trabajador no se le paga el salario en la fecha o lugar convenido, por que el mismo no se presenta a recibirlo; la falta de pago no puede ser imputada al patrón y por consecuencia no se da la causal de rescisión. La carga de la prueba de que compareció a cobrar el salario es para el trabajador.

#### **Octava Época**

**Instancia:** Cuarta Sala

**Fuente:** Apéndice de 1995

**Tomo:** Tomo V, Parte SCJN

**Tesis:** 447

**Página:** 296

**Genealogía:** APÉNDICE '95:TESIS 447 PG. 296

### **RESCISIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL POR FALTA DE PAGO DE SALARIOS. EXTREMOS QUE DEBEN PROBARSE**

Esta Sala ha considerado que la procedencia de la acción de rescisión de la relación laboral, sin responsabilidad para el trabajador por falta de pago de sus salarios, se encuentra condicionada a que el trabajador demuestre que realizó las gestiones pertinentes para lograr su cobro y que el patrón se negó a pagarle, según puede verse del contenido de la tesis jurisprudencial número 1731, visible a fojas dos mil setecientos setenta y ocho, de la Segunda Parte del Apéndice al Semanario Judicial de la Federación de 1917 a 1988, cuyo texto es el siguiente:

**Fracción VI.-** Sufrir perjuicios causados maliciosamente por el patrón, en sus herramientas o útiles de trabajo.

La sexta causa de rescisión que consigna el precepto en estudio, la constituye el hecho de que el patrón maliciosamente cause perjuicios en las herramientas o útiles de trabajo del trabajador.

Esta causal se explica por el hecho de que si el patrón perjudica los útiles con que el trabajador desempeña sus servicios, de hecho esta impidiendo que el trabajador desarrolle sus servicios con la eficiencia y esmero que se espera de él y con su proceder, el patrón no solo afecta al resultado del trabajo, sino que también puede afectar al trabajador en su economía, como el caso de los trabajadores a destajo.

**Fracción VII.-** La existencia de un peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el

establecimiento o porque no se cumplan las medidas preventivas y de seguridad que las leyes establezcan.

En la fracción VII a diferencia de las anteriores que se refieren a actos ejecutados por el patrón, directivos o familiares; se sancionan omisiones del patrón, que pueden acarrear un riesgo a la seguridad y salud del trabajador.

El patrón tiene el deber de mantener en condiciones de higiene su establecimiento, además debe cumplir con las medidas preventivas y de seguridad que las diversas leyes establecen. Si con la omisión del patrón a tales deberes, se compromete la seguridad y la salud del trabajador o de su familia debe responder por la omisión siendo responsable de una causa de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el trabajador.

**Fracción VIII.-** Comprometer el patrón, con su imprudencia o descuido inexcusables, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentran en él;

En la fracción VIII del precepto en estudio, la Ley sanciona las imprudencias o descuidos inexcusables del patrón que comprometan la seguridad del establecimiento (centro de trabajo) o de las personas que se encuentren en él.

Este precepto a diferencia del anterior, no se refiere a las omisiones sobre higiene o medidas preventivas de seguridad que impongan las leyes sino a actos positivos calificados como imprudenciales y omisiones que constituyan descuidos inexcusables,

por consecuencia de los cuales se compromete la seguridad del centro de trabajo o de las personas que se encuentren en él.

Al respecto se señala que las instalaciones eléctricas, hidráulicas, o de conducción de gas así como los aparatos correspondientes deben ser objeto de cuidados y mantenimientos continuos, sin lo cual en cualquier momento se puede dar un siniestro a veces de proporciones incalculables como pasa con las gaseras o instalaciones de Pemex así como fábricas de productos tóxicos o inflamables. Por consecuencia si el patrón no pone el cuidado debido de mantenimiento debe responder por su negligencia siendo por ello responsable de la rescisión de la relación laboral.

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

La última fracción del precepto en estudio consigna que son causas de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad del patrón las análogas a las establecidas en las ocho fracciones anteriores, que sean de igual manera graves y/o de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere.

Ya quedó señalado en este mismo capítulo que la analogía es legalmente aplicable, tratándose de la Legislación Laboral, ya que el Artículo 14 de la Constitución Política de la República Mexicana prohíbe la aplicación de sanciones por analogía únicamente tratándose de causas penales, por lo cual si tiene aplicación la analogía en la materia laboral.

Octava Época

**Instancia:** Tribunales Colegiados de Circuito  
**Fuente:** Semanario Judicial de la Federación  
**Tomo:** III Segunda Parte-2  
**Página:** 685

**RESCISIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL POR MODIFICACIÓN UNILATERAL DE LA JORNADA DE TRABAJO. CONSENTIMIENTO TÁCITO INEXISTENTE CUANDO SE EJERCITA LA ACCIÓN CORRESPONDIENTE DENTRO DEL PLAZO LEGAL.**

Es inexacto que cuando el trabajador sigue laborando después de que el patrón le modifica unilateralmente su jornada laboral, acatando el nuevo horario, exista una aceptación tácita de la modificación, ya que de acuerdo con lo previsto por el artículo 52 de la Ley Federal del Trabajo el empleado cuenta con treinta días a partir de la fecha en que se da la causal rescisoria para separarse de su trabajo y ejercer la acción correspondiente, por lo que si el actor lo hace alegando precisamente como causal de la ruptura de la relación el cambio de horario hecho por el empresario, en forma alguna puede estimarse que se haya dado un consentimiento tácito.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 4012/89. Irma Iliana Espino Martínez 8 de septiembre de 1989. Unanimidad de votos. Ponente: César Esquinca Muñoa. Secretario: Juan Manuel Moreno.

Es de llamar la atención que el patrón para ejercitar su derecho de rescisión, dispone en su favor únicamente del derecho de separar al trabajador de su trabajo, con la obligación que le imponen los tres párrafos finales del precepto invocado y aún con esto lo deja sujeto al procedimiento laboral que se contempla en el Artículo 48 y siguientes de la propia Ley, con la posibilidad de una responsabilidad de carácter económico.

En efecto, el patrón que tiene a su favor cualquier causa de rescisión y que cumple con los requisitos del aviso de rescisión que la Ley previene se le dé al trabajador, la propia Ley en el subsecuente Artículo 48 ya está facultando al trabajador sin requisito de ninguna especie, que solicite ante la Junta de Conciliación y Arbitraje a su elección que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario. Además de acuerdo al párrafo segundo del precepto citado también tendrá derecho a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se complemente el laudo. Este concepto de salarios vencidos, en la práctica los salarios vencidos se denominan “salarios vencidos”, la indemnización de tres meses el salario prevista por este artículo quedó inicialmente plasmado en la fracción XXII del Artículo 123 de la Constitución Política que previene que el patrón que despida a un obrero sin causa justificada... estará obligado a elección del trabajador a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses el salario... igualmente tendrá obligación de indemnizar el trabajador con el importe de tres meses el salario cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrón o por recibir de él más los tratamientos...

Por el contrario, el trabajador para ejercitar su derecho de rescisión tiene a su favor, la potestad de separarse de su trabajo dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que se cometió el acto que violenta la relación laboral en su perjuicio, teniendo además los derechos de indemnización

## **CAPÍTULO IV**

### **FORMAS DE RESCISIÓN**

#### **IV.1.- FORMA EN LA QUE EL TRABAJADOR RESCINDE LA RELACIÓN DE TRABAJO.**

Según lo previsto por el Artículo 46 de la Ley Federal del Trabajo, el trabajador ó el patrón podrán rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada sin incurrir en responsabilidad.

El Dr. Mario de la Cueva señala que cuando existe una causa justificada de disolución, ya de rescisión, bien de terminación, el trabajador o el patrono que la hace valer no incurre en responsabilidad.<sup>36</sup>

De acuerdo a lo anterior, tenemos que el trabajador para rescindir la relación de trabajo, ejercita un acto unilateral, que es la separación misma. La Ley otorga un plazo de treinta días (Artículo 517 fracción II la Ley Federal del Trabajo ); término que corre a partir de la fecha en que se tenga conocimiento de la causa de separación. En los términos del Artículo 521 de la propia Ley, la prescripción se interrumpe por la sola presentación de la demanda, sin que sea obstáculo, que se presente ante una junta incompetente.

---

<sup>36</sup> Dr. Mario de la Cueva. op. cit. pag. 251.



De acuerdo a los preceptos señalados, el trabajador dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que tenga conocimiento de las causas que puedan motivar la rescisión de la relación laboral, debe ejecutar los dos actos a que la Ley le obliga para ejercitar su derecho de rescisión, a saber: la separación del trabajo y también la presentación ante la Junta de Conciliación de su demanda de rescisión.

En consecuencia, podemos afirmar que para efectos de la rescisión de la relación laboral por parte del trabajador, la Ley no le requiere prácticamente formalidad de ninguna naturaleza; sin embargo, debemos señalar que por interpretación de los Tribunales Colegiados, es requisito indispensable que el trabajador se separe de su empleo a efecto de que esté en posibilidad de presentar ya sea simultáneamente o con posterioridad pero dentro del término de prescripción que la Ley señala, la respectiva demanda de rescisión.

Lo anterior, sin perjuicio de que el trabajador acredite en el juicio controvertido, las causas en que fundamenta la rescisión de la relación laboral.

#### **IV.2.- FORMA EN QUE EL PATRÓN RESCINDE EL CONTRATO DE TRABAJO.**

La ley ha revestido la rescisión de la relación laboral a iniciativa del patrón de determinadas formalidades cuyo incumplimiento acarrea serias consecuencias en perjuicio del propio patrón.

La razón por lo que la Ley ha establecido estas formalidades y sus consecuencias por la falta de cumplimiento de las mismas, es que de acuerdo con las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo de 1931. El patrón estaba facultado para despedir al trabajador cuando se daba cualquiera de las causas que la Ley establece para rescindir el entonces denominado Contrato de Trabajo, sin su responsabilidad, lo anterior sin mayor requisito.

La práctica ante los Tribunales Laborales, daba oportunidad al patrón que era demandado por un despido injustificado; que era y sigue siendo la más frecuente acción intentada; para elegir ya fuera la negativa del despido y el ofrecimiento del trabajo, o seleccionar una o varias de las tantas causales de rescisión que la Ley establece y que el patrón ya con el emplazamiento a la vista, estimara que podía probar debidamente.

El legislador siempre cuidadoso de evitar que el patrón eludiera su obligación ante un supuesto despido injustificado, resolvió en la Ley Federal del Trabajo de 1970, en el Artículo 47, agregar dos párrafos finales, el primero señalando la obligación del patrón de dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión.

El segundo de los párrafos, previene que este aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador; frase desafortunada; puesto que si el patrón debe dar aviso escrito al trabajador, la redundancia de que el aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador carece de sentido. La segunda parte del mencionado segundo párrafo previene que en caso de que éste (el trabajador) se negare a recibirlo (el aviso) el patrón dentro de los 5 días siguientes a la fecha de la rescisión deberá hacerlo del conocimiento de la

junta respectiva, proporcionando a esta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador.

De los anteriores párrafos finales del Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, resulta la forma mediante la cual el patrón da por rescindida la relación laboral con el trabajador.

No basta pues que el trabajador incurra en alguna de las causas de rescisión que previene el Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, sino que es necesario además que el patrón dentro del término de prescripción de un mes que previene el Artículo 517 fracción I de la Ley Federal del Trabajo, proceda al despido del trabajador.

Es requisito también que el patrón cumpla con la forma que previenen los dos párrafos finales del Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo que hemos mencionado con anterioridad que es la de dar aviso escrito con la fecha y causas de la rescisión al trabajador.

Esta reforma no previno sanción alguna para el patrón que no cumplía con dar el aviso respectivo a que se refieren los dos párrafos antes citados, por lo que en reforma posterior, se adicionó un último párrafo al Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, el cual sanciona la falta del aviso escrito al trabajador o a la junta, calificando como despido injustificado la omisión.

#### **IV. 3.- ANÁLISIS DE LOS 3 ÚLTIMOS PÁRRAFOS DEL ARTÍCULO 47 LEY FEDERAL DEL TRABAJO.**

Ya habíamos mencionado con anterioridad, que el aviso al trabajador debe ser por escrito conteniendo la fecha y causa o causas de la rescisión.

Este primer párrafo adolece de falta de claridad, lo cual dio origen a que el patrón sin su culpa y aún teniendo causas suficiente para despedir al trabajador, consignara en el escrito del aviso de rescisión, señalando la causa, como la que se contiene en una fracción determinada con número, del Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

Aún cuando el trabajador recibiera el aviso y el patrón probara fehacientemente la causa, por falta de claridad del precepto, el patrón resultaba responsable del despido injustificado.

A continuación se transcribe la siguiente tesis.

##### **Octava Época.**

**Instancia:** Tribunales Colegiados del Circuito  
**Fuente:** Semanario Judicial de la Federación  
**Tomo:** I Segunda Parte-2  
**Página:** 598

#### **RESCISIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL, AVISO DE. DEBE ESPECIFICAR LAS CAUSAS QUE LA MOTIVAN.**

En términos de lo que dispone el Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, la parte patronal debe cuidar de especificar claramente, al dar el aviso de rescisión, la causa

o causas que la motivan, a fin de que el trabajador pueda preparar su defensa, siendo indispensable la especificación de los hechos que se le imputan para que no se modifiquen ante la responsable las causas del despido dejándolo en estado de indefensión; pues de no conocer oportunamente éste los hechos de la causal rescisoria, queda imposibilitado para preparar las adecuadas probanzas para demostrar su acción, de no ser así, debe convenirse que el despido resulta injustificado como lo señala el párrafo final del citado Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, razón por la que debe negarse el amparo solicitado.

#### SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL SÉPTIMO CIRCUITO.

Amparo directo 1008/87. "Bimbo del Golfo". S.A. de C.V. 12 de abril de 1988. Unanimidad de votos. Ponente: Luis Alfonso Pérez y Pérez. Secretario: Nicolás Leal Salazar.

Si bien es cierto que el legislador no tiene el deber de imaginar todos los casos concretos a los que será aplicado un precepto determinado; en cambio, si está obligado a puntualizar con la máxima claridad el precepto que legisla y en el presente caso bastaba con agregar al párrafo primero en análisis, lo siguiente: "precisando en que consisten las causas de rescisión y los hechos que la fundan".

En relación a este párrafo primero final, cabe mencionar que existen excepciones, tanto para que no sea necesario el aviso escrito dado al trabajador; como cuando el mencionado aviso resulta insuficiente.

Para el primero de los casos, se transcribe la siguiente Tesis del Tribunal Colegiado que previene que el patrón no esta obligado a dar el aviso escrito, cuando se aplica al trabajador la cláusula de exclusión, que consiste tratándose en la existencia de un contrato colectivo en que el sindicato titular del mismo, exija de la empresa como sanción para el trabajador el que se le separe del trabajo.

A continuación se transcribe la siguiente tesis:

**Octava Época.**

**Instancia:** Tribunales Colegiados del Circuito  
**Fuente:** Semanario Judicial de la Federación  
**Tomo:** IV Segunda Parte-1  
**Página:** 128

**AVISO DE RESCISIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL, NO ESTA OBLIGADO EL PATRÓN A DAR EL, CUANDO SE APLICA AL TRABAJADOR LA CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN.**

Es cierto que el Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, impone la obligación de avisar por escrito al trabajador la fecha y causa de la rescisión de la relación laboral; sin embargo, cuando la terminación de ésta fue motivada por la aplicación de la cláusula de exclusión, el patrón no está obligado a dar al trabajador el citado aviso, por no estar comprendido este puesto en ninguna de las fracciones del mencionado Artículo 47 de la Ley Laboral y no es el patrón quien está separando al trabajador, sino que atiende a la voluntad del sindicato en relación con sus agremiados.

SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL  
PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 5286/89. Juan José Negrete Escobar y otro, 26 de octubre de 1989. Unanimidad de votos. Ponente: María del Rosario Mota Cienfuegos. Secretaria: Idalia Peña Cristo.

**Séptima Época.**

**Instancia: Cuarta Sala**

**Fuente: Apéndice de 1995**

El segundo de los casos se da cuando la Ley o el contrato colectivo previenen mayores requisitos que el puro aviso de las causas de rescisión; por ejemplo cuando el trabajador tiene más de 20 años de prestar sus servicios, no basta que se dé una causa de rescisión y el aviso escrito de la misma, sino que es requisito indispensable que la causa sea particularmente grave o que haga imposible la continuación de la relación laboral.

Esta limitación se encuentra contenida en el Artículo 161 de la Ley Federal del Trabajo y al respecto se transcribe la siguiente tesis:

**Séptima Época.**

**Instancia: Tribunales Colegiados del Circuito**

**Fuente: Semanario Judicial de la Federación**

**Volumen: 175-180 Sexta Parte**

**Página: 44**

**AVISO DE RESCISIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL, OMISIÓN DE LA NOTIFICACIÓN DEL, POR PARTE DE LA JUNTA.**

La parte patronal cumple con la obligación que le impone la parte final del Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, al solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje que notifique al trabajador el aviso de rescisión ante la negativa de este último a recibirlo, no obstante que la Junta no la realice ya que tal omisión no es imputable al patrón.

**TRIBUNAL COLEGIADO DEL OCTAVO CIRCUITO.**

**Amparo Directo 18/83. Aislantes y Recubrimientos Técnicos de Chihuahua, S.A.**  
2 de septiembre de 1983. Unanimidad de votos, ponente: Gustavo García Romero.

Otro requisito que en determinadas circunstancias es necesario además del aviso escrito, lo constituye el hecho de que de acuerdo a las prevenciones de un contrato colectivo, se requiera previamente al despido la realización de otro acto, como es el levantamiento del acta correspondiente con la presencia del representante del sindicato y el llamado al trabajador para que acuda en su defensa; en cuyo caso, por no realizarse este acto previo el aviso de rescisión resulta insuficiente.

Se transcribe la siguiente Tesis de Jurisprudencia.

**Volumen:** Tomo V, Parte SCJN  
**Tesis:** 260  
**Página:** 171  
**Genealogía:** APÉNDICE AL TOMO XXXVI NO APA PG.  
APÉNDICE AL TOMO L NO APA PG.  
APÉNDICE AL TOMO LXIV NO APA PG.  
APÉNDICE AL TOMO LXXVI NO APA PG.



APÉNDICE AL TOMO XCVII  
APÉNDICE '54 TESIS NO APA PG.  
APÉNDICE '65 TESIS NO APA PG.  
APÉNDICE '75 TESIS NO APA PG.  
APÉNDICE '85 TESIS 140 PG. 124  
APÉNDICE '88 TESIS 1036 PG. 1671  
APÉNDICE '95 TESIS 260 PG. 171

**INVESTIGACIÓN ADMINISTRATIVA EN CASO DE RESCISIÓN DEL  
CONTRATO DE TRABAJO, OMISIÓN DE LA. IMPLICA INJUSTIFICACIÓN  
DEL DESPIDO**

Si un contrato colectivo de trabajo exige como requisito para la validez de la rescisión de la relación laboral que se haga una investigación, no puede omitirse tal investigación, ya que carecería de objeto la existencia de la cláusula respectiva del contrato colectivo, que rige las resoluciones ente patrón y trabajadores, si su observancia quedara al prudente arbitrio del patrón, pues el espíritu de dichas disposiciones, es precisamente dar oportunidad al trabajador de defenderse de las faltas que se le imputan. Consiguientemente si el patrón no lleva a cabo la investigación a que se ha comprometido por medio del contrato colectivo antes de rescindir el contrato individual que lo liga con sus trabajadores esto bastará para considerar que el despido fue injustificado.

Séptima Época:

Amparo directo 2303/81. Instituto Mexicano del Seguro Social. 5 de octubre de 1981. Unanimidad de cuatro votos.

Amparo directo 2760/80. Ferrocarriles Nacionales de México. 29 de junio de 1982. Unanimidad de cuatro votos.

Amparo directo 670/82 Armando Almeida Anaya. 19 de julio de 1982. Unanimidad de cuatro votos.

Amparo directo Instituto Mexicano del Seguro Social. 19 de julio de 1982. Unanimidad de cuatro votos

Amparo directo 4746/81. Fermín Mares Juárez 16 de agosto de 1982. Unanimidad de cuatro votos.

Véase: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo IV-diciembre de 1996. pag. 190, tesis por contradicción 2º/J.57/96.

De acuerdo a lo que previene el segundo párrafo final del Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo para el caso de que el trabajador se negara a recibir el aviso escrito, el patrón dentro de los 5 días siguientes a la fecha de rescisión, deberá hacerlo del conocimiento de la junta respectiva, proporcionando el domicilio del trabajador que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador.

Nuevamente nos encontramos con una ambigüedad del legislador, que tal parece que la intención es dejar que las autoridades laborales y luego las federales resuelvan sobre dichas ambigüedades en definitiva.

En el precepto en análisis, la Ley en ningún momento señala que el aviso debe darse en presencia de testigos, o con otros medios de prueba como pudieran ser los avances tecnológicos como grabaciones, videos, etc.

De estas omisiones resulta que basta con que el trabajador, aún habiéndosele pretendido entregar el aviso escrito, lo niegue ante la junta respectiva y manifieste en su demanda que el patrón no le hizo saber las causas en aviso escrito, para que surja una carga de la prueba para el patrón, de probar fehacientemente en juicio no solamente la existencia de las causas, sino precisamente que quiso entregar el aviso escrito y que el trabajador se negó a recibirlo.

Si el legislador con un pequeño ápice de previsión hubiera consignado que el aviso se debe dar fehacientemente ante testigos o fedatario, como en muchos casos la Ley previene para la validez de determinados actos jurídicos, no se hubiera dado el absurdo de que el patrón que cumpla todos los requisitos y además pruebe fehacientemente las causas de rescisión; por no haber acreditado la negativa del trabajador para recibir el aviso, resulta responsable del despido como injustificado.

Al respecto se transcriben las siguientes tesis de la cuarta sala y de tribunales colegiados:

**Séptima Época.**

**Instancia: Cuarta Sala**

**Fuente:**

**Volumen: Informe 1987, Parte II**

**Página: 18**

**AVISO DE RESCISIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL, NOTIFICACION POR MEDIO DE LA JUNTA DEL. SOLO PRODUCE EFECTOS CUANDO EL TRABAJADOR SE NEGÓ PREVIAMENTE A RECIBIRLO.**

Si durante el juicio laboral, el patrón demandado no acredita que dio a conocer al trabajador el aviso rescisorio y que este se negó a recibirlo, la notificación al respecto efectuada por medio de la junta no tienen eficacia legal alguna, por lo que de conformidad con el último párrafo del Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, el despido se considera injustificado. En su voto particular, el disidente expuso, en esencia: esta Cuarta Sala, en la jurisprudencia número 28, visible en la página veintiocho de la quinta parte del último apéndice al semanario judicial de la federación, sustentó el criterio de que la notificación del aviso rescisorio hecho al trabajador por medio de la junta sólo produce efectos cuando el patrón acredita en juicio que aquel se negó a recibirlo. Se estima que la consideración de otros aspectos con respecto al problema debe conducir a la rectificación de dicho criterio. En efecto, el objetivo medular de la adición plasmada en los últimos párrafos del Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo consistió, primordialmente,

- a) En hacer operantes las reformas procesales en materia laboral encaminadas a acelerar el procedimiento seguido ante las juntas de conciliación y arbitraje, así como
- b) En garantizar que el trabajador despedido no quedara en estado de indefensión; para lograr lo anterior, el legislador estableció la obligación a cargo del patrón de darle al trabajador el aviso de rescisión por escrito, especificando la fecha y la causa o causas del

despido, a efecto de que tenga oportunidad de conocer las razones en que se funda la rescisión de su contrato individual de trabajo y, así, este en aptitud de ocurrir ante los tribunales laborales a controvertir las causales que el patrón invoque y de preparar las pruebas idóneas para desvirtuar los fundamentos de aquellas. Ahora bien, el mismo precepto contempla la posibilidad de que el trabajador se niegue a recibir el aviso rescisorio y, para el efecto de que no se pueda argumentar que la falta de notificación obedeció a la negativa del trabajador a recibir el aviso, la misma Ley faculta al patrón para que dentro del término de cinco días lo haga del conocimiento de la junta respectiva, para que esta, a su vez, le haga la notificación correspondiente al trabajador. Lo relatado significa que ante la imposibilidad de entregar el aviso directamente al trabajador, sea porque este se niegue a recibirlo o por cualquier otro motivo, y que por ello el patrón se lo notifique por conducto de la junta, al través de esta notificación el trabajador se entera de las causas que la empresa tuvo para rescindirle su contrato individual de trabajo, con lo cual se le da la oportunidad de que, antes de acudir a juicio, en caso de que estime injustificado el despido, prepare las pruebas necesarias para desvirtuar las razones y fundamentos aducidos por el patrón para rescindirle su contrato, lo que a su vez implica que al trabajador se le proporcionan los elementos necesarios para ejercitar su acción y su derecho de defensa ante los tribunales laborales. Interpretar los dos últimos párrafos del Artículo 47 de la Ley Laboral vigente, en el sentido de que el despido se considera injustificado cuando el patrón notifica el aviso al trabajador por medio de la junta sin demostrar la negativa de aquel a recibirlo, es trastocar el objetivo fundamental de la reforma legal en comentario, consistente en hacer posible que el

trabajador despedido conozca oportunamente las causas del despido para preparar sus defensas ante los tribunales laborales, como con claridad meridiana se advierte de la exposición de motivos de la iniciativa de reformas correspondiente. Además, tal criterio conlleva, lógica y necesariamente, a aplicar una sanción jurídica trascendental considerar injustificado el despido a un hecho no sancionado en tales términos por el precepto legal respectivo, puesto que lo que la Ley castiga es la falta de aviso al trabajador o a la junta, no la no comprobación de la citada formalidad.

Amparo directo 5383/85. Instituto Mexicano del Seguro Social. 5 de noviembre de 1986. Secretario: Jorge Fermín Rivera Quintana. 5 votos en cuanto al punto resolutivo y mayoría de 4 votos en lo que se refiere a la parte considerativa. Disidente: Felipe López Contreras. Engrose: José Martínez Delgado.

Reitera la tesis de jurisprudencia número 28 del Apéndice 1917-1985, Quinta Parte, pag. 28.

**Octava Época.**

**Instancia:** Tribunales Colegiados del Circuito  
**Fuente:** Semanario Judicial de la Federación  
**Tomo:** I Segunda Parte-2  
**Página:** 598

**RESCISIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL, AVISO DE, POR MEDIO DE LA JUNTA. IMPROCEDENTE SI NO SE ACREDITA QUE EL TRABAJADOR SE NEGÓ A RECIBIRLO DEL PATRÓN.**

Si de las constancias que integran el expediente laboral no aparece que la parte patronal hubiera acreditado que previamente dio a conocer al trabajador el aviso a que se refiere la última parte del Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo y que éste se negó a recibirlo, no puede surtir efecto el aviso hecho al trabajador por conducto de la Junta Central de Conciliación y Arbitraje por haberse negado a recibirlo.

#### PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL SÉPTIMO CIRCUITO.

Amparo directo 155/86. Francisco Octavio Bello González. 16 de marzo de 1988. Unanimidad de votos. Ponente: Tomás Enrique Ochoa Moguel. Secretario: Carlos Fuentes.

Como las disposiciones de los dos párrafos finales de la Ley Federal del Trabajo de 1970, no contenían ninguna sanción para el patrón que omitiera el dar aviso por escrito al trabajador, se dio el caso de resoluciones de los Tribunales Federales, que determinaron que no se podía considerar un despido injustificado, cuando se había omitido el aviso escrito de rescisión. Como consecuencia de esto, en el año de 1980 se adicionó el Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo con un tercer párrafo final que previene que la falta de aviso al trabajador o a la junta, por sí sola bastará para considerar que el despido fue injustificado. Resulta evidente que esta nueva disposición vuelve a poner en una evidente desventaja procesal al patrón frente al trabajador, puesto que además de sufrir en la relación laboral un daño que puede inclusive traducirse en pérdidas cuantiosas en la industria; por una simple omisión o falta de probanza como se

indicó en los párrafos precedentes, resulta responsable de obligaciones pecuniarias que pueden llegar a ser también cuantiosas en beneficio de un desobligado trabajador. Lo anterior inclusive cuando el trabajador este confeso de los hechos en los que se fundamentó el despido.

Se transcriben las siguientes tesis de Tribunales Colegiados de Circuito:

**Séptima Época.**

**Instancia: Tribunales Colegiados del Circuito**

**Fuente:**

**Volumen: Informe 1986, Parte III**

**Página: 456**

**AVISO DE RESCISIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL, FALTA DEL.**

La Ley Federal del Trabajo es precisa y clara en su Artículo 47, respecto a la obligación de comunicar el aviso de la rescisión de la relación laboral; en tal virtud, al existir falta del aviso multicitado, trae como resultado, que por esa sola circunstancia, el despido debe estimarse como injustificado, aún cuando el trabajador, durante el procedimiento laboral este confeso de algunos o de todos los hechos que se le atribuyen.

**TRIBUNAL COLEGIADO DEL OCTAVO CIRCUITO**

Amparo directo 67/86. Jorge Antonio Padilla Castro. 9 de mayo de 1986.  
mayoría de votos. Ponente: Jorge Nila Andrade. Secretario: Roberto Rodríguez Soto.

**Séptima Época.**

**Instancia: Tribunales Colegiados del Circuito**

**Fuente:**



**Volumen: Informe 1986, Parte III**  
**Página: 457**

**AVISO DE RESCISIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL. NOTIFICACIÓN  
POR MEDIO DE LA JUNTA. REQUISITOS DEMOSTRATIVOS PARA  
LA PROCEDENCIA.**

Para que surta efectos plenos el aviso de rescisión que se entrega por la junta dentro de los cinco días siguientes al despido del trabajador, donde se le comunica la fecha y causa o causas de la rescisión de la relación laboral, tal como lo ordena el Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, es necesario acreditar, aparte de la negativa del trabajador a recibirlo, el acuerdo que recayó a la solicitud patronal y la entrega o notificación de dicho aviso que hizo la junta, observando el procedimiento paraprocesal o voluntario que se prevé y regula los Artículos 982 y 983 de la Ley que regula las relaciones laborales.

**TRIBUNAL COLEGIADO DEL OCTAVO CIRCUITO**

Amparo directo 67/86. Jorge Padilla Castro. 9 de mayo de 1986. Mayoría de votos. Ponente: Jorge Nila Andrade. Secretario: Roberto Rodríguez Soto.

**IV.4.- FORMATO DE AVISO DE RESCISIÓN.**

Señor: José Guadalupe González Pérez

Presente.

La empresa, "Rudos y Técnicos S.A. de C.V.," por mi conducto y en mi calidad de administrador único de la misma; avisa a usted por este medio, que con esta fecha, se dá por rescindida la relación laboral que lo une a ella, por las causas previstas en la fracción X del Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo; por haber incurrido usted en los siguientes actos que previene dicha disposición legal: ya que faltó usted sin causa justificada los días 29 y 30 del mes de mayo del año en curso, así como los días 5 y 6 del presente mes de junio.

Lo anterior se hace de su conocimiento ante los testigos señores: José Salvador Huerta, Antonio Mata Pérez y Guadalupe González López ante quines se le entrega este aviso.

México, D. F. A 12 de junio del año 2000.

ADMINISTRADOR ÚNICO

RUDOS Y TÉCNICOS, S. A. DE C. V.

RECIBÍ

JOSE GUADALUPE GONZÁLEZ PÉREZ

TESTIGO:

TESTIGO:

TESTIGO

JOSÉ SALVADOR HUERTA

ANTONIO MATA PÉREZ

GUADALUPE GONZÁLEZ PÉREZ

Es prudente el proporcionar más de dos testigos que presenciaron el acto, porque el trabajador invariablemente negará la pretendida entrega y meses después el patrón deberá acreditar la misma si no le es recibido el aviso.

#### **IV. 5.- EL TÉRMINO DE PRESCRIPCIÓN.-**

Para rescindir la relación laboral de acuerdo con el precepto que se indica y que ya se señaló en párrafos anteriores, es tanto para el trabajador como para el patrón de un mes a partir de la fecha en que es conocida la causa de rescisión. El término de prescripción señalado se encuentra previsto en el Artículo 517 de la Ley Federal del Trabajo.

#### **IV. 6.- PROCEDIMIENTO PARAPROCESAL.**

En los términos que quedan establecidos en el segundo de los párrafos finales del Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, el patrón debe hacer del conocimiento de la junta respectiva, la negativa del trabajador de recibir el aviso, exhibiéndolo con su petición de que se entregue al trabajador por conducto de dicha autoridad el aviso en el domicilio que tenga registrado.

Con la solicitud mencionada, exhibida dentro de los cinco días siguientes a la fecha del aviso; (la Ley nos señala si se trata de días naturales o de días hábiles), el patrón habrá cumplido con la obligación de darle el aviso al trabajador que los párrafos finales le imponen; para que por ese concepto no se considere que el despido fue injustificado.

Con la solicitud mencionada, el patrón inicia un procedimiento paraprocesal o voluntario que la Ley previene en su Artículo 982, como asuntos que por mandato de la Ley requieren la intervención de la junta sin que este promovido conflicto alguno entre partes determinadas.

En los términos que previene el Artículo 983 de la Ley citada, en este caso el patrón puede concurrir a la junta competente solicitando la intervención de la misma para la diligencia que se pide se lleve a cabo. En el caso del aviso por omisión del trabajador a recibirlo, la diligencia solicitada es que la junta haga la notificación al trabajador con la entrega del aviso que el trabajador se negó a recibir.

Tratándose de la rescisión de la relación laboral, el Artículo 991 de la Ley Federal del Trabajo señala que el patrón solicitará se notifique al trabajador por conducto del actuario de la junta el aviso de rescisión. Y la junta dentro de los 5 días siguientes al recibo de la promoción deberá proceder a la notificación.

Obviamente y por tratarse de actos que son encomendados a la autoridad, el patrón no puede ser responsable de la omisión de la notificación por parte de la junta, si el patrón lo comunicó oportunamente y proporcionó el domicilio del trabajador que el patrón tenía registrado.

Al respecto se transcribe la siguiente Tesis de Tribunal Colegiado.

**Séptima Época.**

**Instancia:** Tribunales Colegiados del Circuito

**Fuente:**

**Volumen:** Informe 1987, Parte III

**Página:** 347

**AVISO DE RESCISIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL, LA NO NOTIFICACIÓN DE LA JUNTA DEL. NO IMPUTABLE AL PATRÓN.**

Si el trabajador se negó a recibir el aviso de rescisión que la empresa en que laboraba pretendió entregarle y ésta, en acatamiento de la parte final del Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo lo presenta a la junta correspondiente, dentro del lapso de cinco días que señala ese precepto, para que por su conducto se haga llegar al cesado, y todo ello aparece acreditado en autos, si la junta no cumple con hacer llegar al trabajador ese aviso, tal omisión no es imputable al patrón y por ende no puede servir de base para estimar el despido injustificado.

TRIBUNAL COLEGIADO SUPERNUMERARIO EN MATRIA DE TRABAJO  
DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 196/3358/87. Elba Virginia Sánchez González. 21 de septiembre de 1987. Unanimidad de votos. Ponente: Rafael Barredo Pereira. Secretaria: Beatriz Valenzuela Domínguez.

Véase: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, número 59, pag. 27, tesis por contradicción 4a./J.28/92.

#### **IV.7.- CARGAS PROBATORIAS.**

En relación a las cargas probatorias para el patrón al excepcionarse con la rescisión del contrato de trabajo; debemos distinguir varias posibilidades.

El primer caso se puede dar cuando el trabajador manifiesta en su demanda que el patrón lo despidió injustificadamente sin darle aviso de ninguna especie; pero el patrón realmente lo despidió con causa justificada.

- **Primera Carga Procesal.-** Deberá el patrón acreditar la existencia del aviso escrito exhibiéndolo a la junta en el juicio laboral.
- **Segunda Carga Procesal.-** Deberá acreditar el patrón que el aviso escrito contiene la fecha y expresadas con claridad las causas específicas que dieron origen a la rescisión.
- **Tercera Carga Procesal.-** Deberá acreditar el patrón que pretendió dar al trabajador el aviso escrito y que este se negó a recibirlo.
- **Cuarta Carga Procesal.-** Consiste en el acreditamiento de que se solicitó oportunamente a la Junta de Conciliación, dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, que dicha autoridad diera el aviso al trabajador de la fecha y causas del despido.

- **Quinta Carga Procesal.**- Deberá acreditar el patrón las causas de la rescisión que consignó en el aviso respectivo y que las mismas son suficientes para producir dicha rescisión.

Acreditadas por el patrón suficientemente todas las anteriores circunstancias; en principio el laudo que dicte la junta le debe ser favorable al igual que la resolución del Juicio de Garantías Federal, que llegue a interponer la parte que pierde. Lo anterior exclusivamente por lo que hace al despido que en este caso deberá ser considerado como **“justificado”**.

Otro caso sería cuando el trabajador admite que se le dio aviso de las causas del despido. Pero este no fue por escrito Al excepcionarse el patrón con que el despido fue justificado deberá acreditar los 5 puntos de carga procesal mencionados en los párrafos precedentes.

El tercer caso sería cuando el trabajador admite que el patrón le entregó el aviso escrito haciéndole saber las causas de la rescisión de la relación laboral; pero que la causa no es cierta o suficiente en cuyo caso el patrón tendrá como prueba a su cargo lo siguiente:

Que el aviso reúne las formalidades de Ley y que las causas que se indicaron en dicho escrito son ciertas y suficientes para provocar la ruptura de la relación laboral.

Además deberá acreditar los hechos que fundamentan la causa de rescisión invocada.

Por último puede darse el caso de que el trabajador sin haber sido despedido demanda por despido injustificado al patrón (este caso se da con mucha más frecuencia de la que puede imaginarse).

En este caso el patrón se excepcionará de dos formas posibles:

La primera, consignando la separación o abandono del trabajo por parte del trabajador, en cuyo caso deberá probar fehacientemente dicha separación o abandono.

La segunda forma de excepción será la negativa del despido, y el ofrecimiento del trabajo en los mismos términos y condiciones en que se venía desarrollando.

Si los términos del trabajo ofrecido varían de acuerdo a la demanda del trabajador, el patrón deberá acreditar los términos precisos en que se venía desarrollando el trabajo.

En este caso si el ofrecimiento del trabajo por parte del patrón es de buena fe; esto es que se ofreció el trabajo en los términos y condiciones que se venían desempeñando y el patrón acredita estos extremos, surge lo que se denomina “la reversión de la prueba”; esto es que el trabajador esta obligado a probar el despido fehacientemente.

La razón de lo antes señalado es que si el trabajador alega un despido y el trabajo se pone a su disposición, puede aceptarlo y concluye el juicio por lo que hace al despido



y de no aceptarlo, resulta necesario que la carga de la prueba del despido sea para el propio trabajador.

En la práctica los trabajadores de manera dolosa, señalan condiciones de trabajo muy superiores a las reales, para que el patrón que ofrece el trabajo, tenga la obligación de acreditar las condiciones reales que ofrece, pues de no hacerlo, no habrá la reversión de la prueba y el despido se calificará de “injustificado”.

## **CONSIDERACIONES PERSONALES.**

Ya hemos indicado que el legislador, partiendo del principio de que la relación laboral constituye un pacto comisorio protegido por la Ley en beneficio del trabajador, el cual dados los elementos de relación laboral entre patrón y trabajador, cae dentro de las regulaciones para todos los efectos legales; por lo cual la Ley establece especialmente en lo que se refiere a las causas de rescisión de la relación laboral imputables al trabajador, una serie de circunstancias que se mencionan en el Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, consignándolas de manera ambigua o usando términos que se prestan a interpretaciones subjetivas que en general ocasionan una falta de certeza jurídica, en perjuicio del patrón, ya que las dudas siempre serán en beneficio del trabajador.

Si a esto aunamos la inseguridad jurídica que proporcionan las resoluciones de las diversas juntas de conciliación, así como las interpretaciones de los Tribunales Colegiados Federales y todavía con la interpretación que en definitiva den las salas de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación en la contradicción de tesis; considero que haciendo a un lado un poco el afán proteccionista de la Ley a la clase trabajadora cuando ya nos encontramos en los albores de un siglo XXI en que la clase trabajadora ya se encuentra más que consciente de sus derechos civiles, políticos y especialmente laborales; surge la necesidad de una revisión de los preceptos que fueron materia de estudio en esta tesis, a fin de que debidamente analizadas las causas de rescisión de las relaciones laborales, se consignen las mismas en la Ley de una forma más clara, precisa

y congruente, con el objeto de evitar ambigüedades que produzcan inseguridad jurídica para trabajadores y patronos.

Con lo anterior se obtendrá lo siguiente:

- A. Que el trabajador recupere su calidad de hombre de bien y actúe en los juicios laborales con veracidad y decencia.
- B. Que abogados y pseudo abogados que se benefician indebidamente de patronos y trabajadores induciendo a éstos a litigios basados en falsedades sin ningún recato, recapaciten su conducta para obrar en juicio de manera diversa de cómo se hace en la actualidad.
- C. Que las juntas de conciliación recuperen su calidad de tribunales de conciencia.
- D. Que los patronos recuperen la seguridad jurídica para que no vean amenazadas sus empresas con juicios promovidos por trabajadores de mala fe, a fin de que dedique su esfuerzo en el fortalecimiento de sus industrias y la creación de nuevos empleos.
- E. Que los inversionistas extranjeros recuperen la confianza en México cuando tengan seguridad jurídica, con lo cual se crearan nuevos empleos.

Con lo anterior se beneficiará la clase trabajadora al multiplicarse la planta productiva y crearse nuevos empleos lo cual redundará en beneficio de la Patria.

## **CONCLUSIONES**

### **PRIMERA.-**

La relación laboral genérica es la que se conviene por tiempo indeterminado. Las relaciones por obra o tiempo determinados constituyen excepciones a la regla general.

### **SEGUNDA.-**

En nuestra Legislación Laboral vigente, el régimen contractualista de las relaciones laborales equiparables al Derecho Civil, se sustituyó en la Ley Federal del Trabajo, de 1970, por el concepto de “La Relación de Trabajo”, que como tal ya se encuentra sujeta a todas las disposiciones de dicha ley.

### **TERCERA.-**

El sistema consensualista, que establece el Derecho Civil carece de aplicación de manera estricta en las relaciones laborales; al igual que los conceptos de capacidad de dicha legislación.

### **CUARTA.-**

Los actos cometidos por el trabajador durante el desempeño de sus labores y que afecten a la relación con sus directivos (patrones) deben ser sancionados con

rescisión de la relación laboral, por el respeto que debe guardar el trabajador a su patrón y al centro de trabajo, para estar en aptitud de exigir respeto como ser humano.

#### **QUINTA.-**

El involucrar la Ley conceptos de moral en las causales de rescisión sin responsabilidad para el patrón, constituye una ambigüedad que produce inseguridad jurídica, cuando se utiliza dicho concepto para rescindir una relación laboral.

Considerar conceptos de moral en las causas de rescisión de la relación laboral, en perjuicio del trabajador, resulta impropio en la forma general que la Ley Federal del Trabajo señala en la fracción VIII de su Artículo 47.

#### **SEXTA.-**

El concepto de moral para la rescisión de la relación laboral en perjuicio del trabajador, debió ser sustituido por conceptos más claros referentes al respeto general que se debe al centro de trabajo, como núcleo en que el trabajador se desempeña por casi una tercera parte de su vida, además de ser el origen de sus ingresos que le permite vivir decorosamente con su familia.

#### **SÉPTIMA.-**

La Ley debió sancionar el que el trabajador revele secretos de la empresa sin condicionarlos a que se produzca daño a la misma; pues es la intencionalidad al revelar secretos, la que agrede y fractura a la relación laboral y no las consecuencias que puedan producirse.

#### **OCTAVA.-**

La Ley Federal del Trabajo independientemente de la necesidad de que sea revisada y modificada en forma general para establecer una relación más equitativa entre los factores de la capital y del trabajo; requiere de modificaciones para dejar más claras y firmes las causas que asisten al patrón para rescindir de la relación laboral.

#### **NOVENA.-**

Resulta importante dar seguridad jurídica al patrón para tener una planta de trabajadores suficientemente leal y productiva, a fin de que la planta productiva del País sea competitiva y suficiente. cuando nuestro País esté concurriendo a nuevos esquemas de globalización.

#### **DÉCIMA.-**

La planta laboral debe estar consciente, que es parte de la producción y que por consecuencia, solo proporcionando su mejor esfuerzo y su dedicación al trabajo,

puede conservar este, haciéndolo redituable a la empresa y por consecuencia haciendo que el patrón lo conserve como un buen trabajador, pensando en la seguridad del mismo o sea del propio trabajador.

#### **DÉCIMA PRIMERA.-**

Ya pasó el tiempo en que el trabajador deba considerarse como un ente antepuesto al patrón; sino que por el contrario, debe considerarse a sí mismo como un factor de la producción que en concurrencia, logré una empresa redituable, que produzca bienestar a la planta trabajadora productiva, como al patrón que invierte y dirige la empresa en beneficio de todos.

#### **DÉCIMA SEGUNDA.-**

Las incongruencias y ambigüedades que el legislador reporta en perjuicio del patrón y que únicamente producen inseguridad jurídica, son circunstancias que no debían aparecer en un cuerpo de leyes que debido al futuro del País dentro del concierto económico mundial, resulta impropio; ya que para que los países extranjeros inviertan en México, se requiere de una absoluta seguridad jurídica laboral.

#### **DÉCIMA TERCERA.-**

La reforma que se haga a la Ley Federal del Trabajo, debe regir la conducta procesal de las partes y sus abogados patronos, a fin de que el procedimiento laboral no este sustentado en falsedades y se impidan prácticas viciosas no sancionadas en la Ley

actual, por ejemplo en lo que se refiere a la confesional del trabajador que elude la confesión mediante respuestas ambiguas.

#### **DÉCIMA CUARTA.-**

La Ley Federal del Trabajo aún cuando la clase trabajadora en forma por demás inconsciente, se oponga, amerita una reforma que proporcione seguridad jurídica a la clase patronal en beneficio de mayores inversiones y por consecuencia en beneficio de la clase laboral.



## FUENTES CONSULTADAS.

Antología de Historia de México. Secretaría de Educación Pública, primera edición 1993, México, pag. 44,45.

Bonecasse Julien.

Elementos de Derecho Civil. Traducción de José María Cajica Jr., Puebla, 1945, Tomo II, pag. 287, número 261

Borja Soriano, Manuel.

Teoría General de las Obligaciones. p. 141, número 1008.

Cabanellas de Torre Guillermo.

Compendio de Derecho Laboral. Tercera edición Tomo I. Ed. Heciasta S.R.L. Buenos Aires Argentina, pag. 957, 971.

Cabanellas Guillermo.

Diccionario de Derecho Usual. Ed. Heliasta S.R.L. Buenos Aires, Argentina, Tomo II pag. 50, 68.

Dávalos José.

Derecho del Trabajo I. Ed. Porrúa, S. A., México, 1997, pag. 3, 140, 141.

Diccionario Enciclopédico Quillet, Ed. Argentina Arístides Quillet, S. A. Tomo VIII, pag. 441, Tomo VII, pag.564. Tomo III pag. 507, Tomo IV, pag. 95, 167.

Dr. De la Cueva Mario

El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo I. Ed. Porrúa, México primera edición 1972, pag. 224.

Dr. De la Cueva Mario.

El Nuevo Derecho del Trabajador Mexicano. Ed. Porrúa, S. A. México , 1998, Tomo I pag. 152, 159, 251,

Floris Margadant Guillermo.

El Derecho Privado Romano Ed. Esfinge, Naucalpan, Edo. de México, 1991, pag. 120, 122, 124, 125 380

García Oviedo Carlos.

Tratado Elemental de Derecho Social. Librería General de Victoriano Suárez. Madrid, 1934,pag. 1.

Guerrero, Euquerio.

Manual del Derecho del Trabajo. Ed. Porrúa. S.A. Décima octava edición. México, 1994, pag. 102, 279, 280.

Lemus García Raúl.

Derecho Romano Ed. Limusa, México, D. F. 1964, pag. 25

Ley Federal del Trabajo, revisada por el Dr. Miguel Borrel Navarro, Edit. Sista, S.A. de C.V., 1999, apéndice Antecedentes del Trabajo en México, pag. 3<sup>a</sup>.

Messineo Francisco.

Doctrina General del Contrato. Traducción Rossa, Sentis Melendo y Voltierra, Ediciones Jurídicas Europa-América, Buenos Aires, 1972, Tomo 1, pag. 72

Muñoz, Luis.

Derecho Civil Mexicano. Tomo III Ed. Modelo, México 1971. pag. 244

Planiol y Ripert.

Tratado Práctico de Derecho Civil Francés. Tomo VI, pag. 65, número 46.

Rojina Villegas, Rafael.

Derecho Civil Mexicano. Antigua Librería de Robredo, México, 1960, Tomo V, volumen 1, pag. 341. Y Tomo I Introducción y Personas. 1949, pag. 436

Trueba Urbina Alberto.

La Primera Constitución Social del Mundo. Ed. Porrúa, México 1971, pag. 23

García Oviedo Carlos.

Tratado Elemental de Derecho Social. Librería General de Victoriano Suárez. Madrid, 1934, pag. 1.