



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

LA PROCEDENCIA DEL PAGO DE VEINTE DIAS POR AÑO, EN LOS CASOS DE DESPIDO INJUSTIFICADO

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
VICTOR MANUEL MADRID VELARDE





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.

**Esta tesis fue elaborada en el Seminario
de Derecho del Trabajo y de la Seguridad
Social, siendo Director el:
LIC. Guillermo Hori Robaina.
bajo la asesoría de la:
LIC. Lilia García Morales.**

A DIOS.

A mi padre:

Rafael Madrid Zamora.

Por todos sus sacrificios y total entrega.

A mis hermanos:

como símbolo eterno de cariño.

A mi esposa:

Martis le doy las gracias por ser la gran, compañera de mi vida, por su comprensión y el apoyo incondicional que me ha dado.

A mis hijos.

A quienes tanto amo.

Victor Manuel

Rocio

Rafael

A mis familiares y amigos:

A mis maestros que a lo largo de los años han sido guías y a quienes debo mi carrera profesional, con respeto y gratitud

Con afecto y gratitud, a mis maestros y amigos:

LIC. José Luis Sánchez Saldaña

Y en memoria del:

DR. Manuel Ovilla Mandujano.

**A mi queridísima Universidad Nacional Autónoma de
México.**

A mi insuperable Facultad de Derecho

ÍNDICE

| | |
|--------------------|---|
| Introducción | 1 |
|--------------------|---|

CAPÍTULO I CONCEPTOS JURÍDICOS

| | |
|---|----|
| 1.1. El Derecho del Trabajo..... | 3 |
| 1.2. La Relación Individual del Trabajo..... | 5 |
| 1.2.1. La Autonomía..... | 7 |
| 1.2.2. El Contrato de Trabajo..... | 9 |
| 1.2.3. Los Efectos de la Relación y el Contrato de Trabajo..... | 10 |
| 1.2.4. La duración de las Relaciones Laborales | 12 |
| 1.3. El Trabajador..... | 13 |
| 1.4. El Patrón..... | 14 |
| 1.5. El Derecho a la Estabilidad en el Trabajo..... | 16 |
| 1.6. Terminación de la Relación de Trabajo..... | 17 |
| 1.7. El Despido..... | 20 |
| 1.8. La Rescisión de la Relación Laboral..... | 24 |

CAPÍTULO II ANTECEDENTES DE LA RESCISIÓN LABORAL

| | |
|--|----|
| 2.1. Leyes Anteriores a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917..... | 29 |
| 2.2. La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917..... | 35 |

| | |
|--|----|
| 2.3. La Ley Federal del Trabajo de 1931..... | 38 |
| 2.4. La Ley Federal del Trabajo de 1970..... | 41 |

CAPÍTULO III
LA RESCISIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO, EN LA LEGISLACIÓN
LABORAL VIGENTE

| | |
|--|----|
| 3.1. El apartado "A" del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanas..... | 44 |
| 3.2. La Ley Federal del Trabajo de 1970..... | 45 |
| 3.3. Jurisprudencia..... | 61 |

CAPÍTULO IV
LAS INDEMNIZACIONES EN LOS CASOS DE RESCISIÓN DE LA RELACIÓN
DE TRABAJO

| | |
|--|----|
| 4.1. La Decisión del Trabajador de Optar por su Reinstalación o por su Indemnización..... | 71 |
| 4.2. Los Supuestos de Excepción para que el Patrón Indemnice a sus Trabajadores..... | 75 |
| 4.3. La Procedencia de la Indemnización de 20 días de Salario por año, en los casos de Despido Injustificado..... | 80 |
| 4.4. Propuesta para Reformar la Ley Federal del Trabajo, en su parte Sustantiva, y que se refiere a las Indemnizaciones por Despido Injustificado..... | 83 |
| Conclusiones..... | 92 |
| Bibliografía..... | 98 |

INTRODUCCIÓN

El derecho del trabajo se modifica y actualiza constantemente con la finalidad de que exista un equilibrio y una justicia social en las relaciones obrero-patrón, sin embargo, es indudable que nos enfrentamos al problema cotidiano del despido injustificado, el cual, en ocasiones es simulado por el patrón como renuncia del trabajador. Esta problemática se presenta cuando el patrón al percatarse de la ignorancia o necesidad del trabajador para obtener un medio de subsistencia lícito, se aprovecha de ello para que éste firme un documento en blanco o redactado, en donde se manifiesta una renuncia y sin fecha, como un requisito para poder obtener el empleo solicitado. El trabajador no se detiene a reflexionar sobre los efectos o consecuencias jurídicas que le puede acarrear en un futuro dicho acto, por lo que firma el documento, previo al nacimiento de la relación laboral

En otros casos, se presenta otra circunstancia, cuando el patrón obliga al obrero a firmar su renuncia, previamente redactada por aquel, haciendo uso de la violencia física o moral, la que ejerce de forma privada, con la finalidad de que no exista elemento de pruebas alguna en contra del ilícito y tal proceder trae como consecuencia la inexistencia de testigo alguno que pueda declarar en juicio, a favor del trabajador.

En el capítulo primero del presente trabajo se estudiarán los conceptos jurídicos elementales como concepto de derecho del trabajo, relación individual de trabajo, trabajador, patrón, el despido, esto con el fin de manejar los conceptos jurídicos que serán utilizados a lo largo de éste trabajo

En el segundo capítulo de nuestra investigación se hará una semblanza histórica de la rescisión laboral en los diversos ordenamientos jurídicos que han existido en nuestro país

Por otra parte, en el capítulo tercero se analizará la rescisión de la relación de trabajo laboral de acuerdo a los ordenamientos jurídicos vigentes, de igual forma con el fin de enriquecer la presente investigación se agregaran criterios jurisprudenciales emitidos por la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Por último, se analizará la indemnización en los casos de la rescisión del contrato de trabajo, así como los supuestos de excepción para que el patrón indemnice a sus trabajadores, la procedencia de la indemnización de veinte días de salario por año, en los casos de despido injustificado, y la propuesta para reformar la Ley Federal del Trabajo, en su parte sustantiva y que se refiere a las indemnizaciones por despido injustificado.

CAPÍTULO PRIMERO CONCEPTOS JURÍDICOS

1.1. EL DERECHO DEL TRABAJO.

Actualmente, la doctrina ha señalado una diversidad de conceptos respecto al tema que nos ocupa, sin embargo, por la naturaleza, importancia y alcances que tiene éste derecho, es difícil definirlo con exactitud, toda vez que, esta no ha ubicado con precisión la denominación correcta de la figura en cuestión, es decir, genéricamente la ha denominado de diversas maneras, a saber: Derecho Industrial, Derecho Obrero, Derecho Laboral y Derecho del Trabajo.

Ahora bien, de lo anteriormente señalado es importante señalar que siguiendo los lineamientos de la mayoría de los juristas consultados para la realización del presente apartado capitular, tenemos que estos se refieren comúnmente al derecho aludido, como Derecho del Trabajo. Por consiguiente, trataremos a continuación de delinear con mayor exactitud, una definición que se acerque a los objetivos que esta ciencia jurídica tiene dentro de la sociedad actual.

En primer término, tenemos que el jurista Miguel Borrell Navarro dispone que: "... el derecho del trabajo es la norma que se propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre el trabajador y el capital."¹

Por su parte, el maestro José Dávalos, establece que "El derecho del trabajo es el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar de todos su esfuerzos materiales e intelectuales

¹ BORRELL NAVARRO, Miguel. *Análisis práctico y jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo* 2ª ed., Sista, México, 1998, p. 4.

para la realización de su destino histórico, es decir, el de socializar la vida humana.²

A su vez, el jurisconsulto Néstor de Buen indica que el derecho en cuestión " es el conjunto de normas relativas que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada, de servicios personales, y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social."³

El Diccionario Jurídico Mexicano, sobre este tema menciona el siguiente concepto: "Es el conjunto de principios, instituciones y normas que pretendan realizar la justicia social dentro del equilibrio de las relaciones laborales de carácter sindical e individual."⁴

De lo anteriormente expuesto, se desprende que las características comunes de los conceptos señalados en líneas precedentes son que el derecho del trabajo es una ciencia jurídica que tiene como finalidad regular las relaciones entre trabajadores y patrón, estos últimos sujetos según los conceptos antes señalados.

Como ordenamiento que atiende a las personas como bien fundamental y aspira a su mejoramiento moral y espiritual, el derecho del trabajo ya no puede concebirse como el estatuto que regula el intercambio de prestaciones patrimoniales entre trabajadores y patrones

² DAVALOS, José [Derecho del Trabajo], 7ª ed., Porrúa, México, 1998, p. 43.

³ Ibidem, p. 44.

⁴ Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, Diccionario Jurídico Mexicano, 11ª ed., Porrúa, México, 1998, p. 982.

1.2. LA RELACIÓN INDIVIDUAL DEL TRABAJO.

La relación de trabajo es la denominación que se da al vínculo jurídico o sea prestación de servicios por una persona a otra, mediante el pago de un salario, con independencia del acto que haya motivado la vinculación laboral.

Sobre éste tópico el maestro José Dávalos expresa el siguiente comentario "Basta con que se preste el servicio para que nazca la relación laboral; esto quiere decir que puede existir relación de trabajo sin que exista previamente un contrato de trabajo, pero no al contrario. Aun cuando normalmente se da por anticipado un contrato escrito, verbal o tácito. Es decir, el hecho de que exista un contrato de trabajo no supone de modo necesario la relación laboral. Puede haber contrato y nunca darse la relación laboral."⁵

A este respecto, tenemos que Mario de la Cueva no elimina la posibilidad de que el acto que origina la relación de trabajo sea un contrato. Su argumento estriba en señalar que bien puede ser el contrato u otro acto el que dé origen a la relación laboral; argumenta que "...el acuerdo de voluntades no es un requisito inevitable para la formación de la relación... el acuerdo de voluntades no podrá ser el rector de la vida de la relación porque esa función la cumple un estatuto, la Ley y los contratos colectivos, entre otros ordenamientos"⁶

A este respecto, tenemos que el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo le reconoce realmente los mismos efectos al contrato que a la relación de trabajo. Es más, muchos juristas, tales como José Dávalos, Roberto Muñoz Ramón, Néstor de Buen, entre otros, coinciden en afirmar que la Ley Federal del Trabajo, identifica las figuras en comento, como una consecuencia de la naturaleza tutelar del derecho social.

⁵ DAVALOS José Derecho del Trabajo, Porrúa, México, 1997, p 45

⁶ DE LA CUEVA Mario El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo T I Porrúa, México, 1997 p 116

Es importante señalar que existen diversas formas para constituir una relación de trabajo; así lo establece el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, cuando en la parte conducente establece que "cualquiera que sea el acto que le dé origen". Una de esas formas, y quizás la más común, es el contrato.

De lo anteriormente transcrito, se desprende que basta con que se preste el servicio para que nazca la relación laboral, esto quiere decir que puede existir de trabajo sin que exista previamente un contrato de trabajo, pero no al contrario. Aun cuando normalmente se da por anticipado un contrato escrito, verbal o tácito. Es decir, el hecho de que exista un contrato de trabajo no supone de modo necesario la relación laboral. Por ello, la consabida frase de que puede haber contrato y nunca darse la relación laboral.

Por lo tanto, es suficiente con que se dé la prestación de un trabajo personal y subordinado para que exista la relación de trabajo; al presentarse ésta, se aplica al trabajador un estatuto objetivo que es el derecho del trabajo, un ordenamiento imperativo, independientemente de la voluntad de los sujetos de la relación de trabajo.

Asimismo, el jurista mexicano José Dávalos señala que la relación de trabajo tiene dos clases de elementos, a saber:

| | |
|-------------------------------|---|
| "Elementos subjetivos: | Trabajador y Patrón |
| Elementos objetivos: | Prestación de un trabajo personal subordinado y pago de un salario." ⁷ |

De la anterior transcripción, tenemos que sin la coexistencia de todos estos elementos, no sería posible la existencia de la relación laboral, toda vez que esta solo podrá constituirse con uno o varios patrones y con uno o varios

⁷ Ibidem, p 106

trabajadores, dándose como consecuencia que tal relación debe ser retribuida con el pago al o a los trabajadores.

Así mismo, como lógica consecuente que al utilizar el término relación, nos estemos refiriendo a la interacción entre dos o más personas, que en el caso laboral que nos ocupa estaremos aludiendo, ya sea a un patrón o varios de ellos y el vínculo legal que lo unirá a uno o varios trabajadores, los cuales al realizar un esfuerzo físico mental en favor del primero, tenderá el derecho de disfrutar de un salario, tal y como lo establece la Ley Federal del Trabajo.

1.2.1 LA AUTONOMÍA.

Para la mejor comprensión de este inciso, se considera necesario partir de una noción respecto a lo que se debe entender por autonomía. Para ello tenemos que, gramaticalmente el vocablo autonomía deviene del griego *autos*, que significa propio o mismo, *nomos* relativo a ley.

Ahora bien, desde una perspectiva jurídica se tiene que esta figura se refiere al "estado y condición de algún hecho o acto que goza de entera independencia".⁸

Por otra parte, en el ámbito laboral se tiene que la autonomía del derecho que nos ocupa se refiere :

- I. "Autonomía legislativa: Nuestra disciplina tiene un sistema normativo jerarquizado, y fuentes formales propias creadas por el legislador.

⁸ CABANELLAS DE TORRES, Guillermo "Diccionario Jurídico Elemental", op cit p 43.

- II. Autonomía científica: Aunque no se puede hablar de una ciencia propia del derecho del trabajo, puesto que la hay para el Derecho en general, sí cuenta con un sistema de doctrinas que le dan una fisonomía propia.
- III. Autonomía didáctica: El derecho del trabajo se contempla dentro de los planes de estudio en todas las instituciones de educación superior del país.
- IV. Autonomía jurisdiccional: La disciplina cuenta con tribunales propios, las Juntas de Conciliación y Arbitraje, su fundamento es el artículo 123, apartado "A", fracción XX de la Constitución.⁹

Asimismo, el Miguel Borrell comenta lo siguiente:

"Es en efecto un derecho autónomo, porque como se afirma por distinguidos analistas laborales, tiene autonomía jurisdiccional, legislativa, científica, didáctica, doctrinal y hasta histórica.

Su origen y sus fuentes, sus fundamentos y dogmas, son tan diferentes a los de las otras ramas jurídicas, que hacen imposible cualquier acción tendiente a su unificación, por lo que consideramos que el Derecho del Trabajo que propende a compensar con una superioridad jurídica la inferioridad material o económica del trabajador, con su dogma socializador que cada día se distancia más del sentido individualista de las demás disciplinas jurídicas establecidas, es radicalmente distinto e inasimilable a cualquiera otra de las fuentes clásicas del Derecho tradicional."¹⁰

Al respecto, de la anterior transcripción tenemos que compartimos plenamente la aseveración que establece el jurista en cuestión, toda vez que resulta lógico inferir que cada ciencia que conforma el universo jurídico tiene

⁹ CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. *Introducción al Derecho Laboral*. Depalma, Argentina T. I, 1998, pp 482 y 483

¹⁰ BORRELL NAVARRO, Miguel, *op cit* p 6

características, efectos, elementos, contenidos, disposiciones normativas, entre otros aspectos, *sui generis*, por lo que tenemos el Derecho Laboral tiene su propia estructura que lo distingue de las demás disciplinas jurídicas, por lo que tendrá su propia autonomía en su configuración y aplicación, sin embargo, lo anterior, no es óbice para que interactue con otros derechos, un ejemplo de ello sería su relación que tiene con el derecho constitucional, quien en su parte substantiva lo regula en el artículo 123 de la Ley Fundamental, sin embargo su autonomía estriba en que tiene su propia codificación, en este caso la Ley Federal del Trabajo, que resulta derivada del primer ordenamiento.

1.2.2 EL CONTRATO DE TRABAJO.

En primer término encontramos que el concepto contrato proviene del vocablo *contractus*, derivado a su vez del verbo *contrahere*, que significa reunir, lograr concertar.

Por otra parte, jurídicamente el contrato se refiere "... a un acto jurídico bilateral que se constituye por el acuerdo de voluntades de dos o más personas y que produce ciertas consecuencias jurídicamente (creación o transmisión de derechos y obligaciones) debido al reconocimiento de una norma de derecho."¹¹

Ahora bien, en lo que respecta a la materia laboral, los contratos son definidos por la doctrina de esta materia bajo los siguientes términos, a saber:

El jurista Guillermo Cabanellas sobre este tópico señala lo siguiente: "Aquel que tiene por objeto la prestación retribuida de servicios de carácter económico, ya sean industriales, mercantiles o agrícolas. Más técnicamente cabe

¹¹ Diccionario Jurídico Mexicano, op cit . p 691

definirlo así: el que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico, y por el cual una de las partes da una remuneración o recompensa a cambio de disfrutar o de servirse, bajo su dependencia o dirección, de la actividad profesional de otra.”¹²

De la anterior transcripción, se desprende que se puede considerar al Contrato Colectivo de Trabajo como normativo al establecer condiciones de trabajo y al propio tiempo tiene ejecutoriedad, ya que sus disposiciones son de obligatoria y exacta observancia, con características especiales como son que sus disposiciones no pueden extenderse a los trabajadores de otras empresas similares y que las mismas se extienden a todos los trabajadores que prestan sus servicios en la empresa o empresas donde rige aunque dichos trabajadores no formen parte del sindicato suscribiente del contrato. Por tanto, tenemos que el contrato colectivo tiene por objeto darle garantías de orden, estabilidad y paz a las relaciones empresario- trabajadores

1.2.3 LOS EFECTOS DE LA RELACIÓN Y EL CONTRATO DE TRABAJO.

De conformidad con lo dispuesto por la Ley Federal del Trabajo, tanto la relación laboral como el contrato de trabajo obligan a las partes a lo pactado en el contenido del segundo, así como a todas las consecuencias que deriven de ésta

Sin embargo, en la práctica se observa que existe una constante mala fe, para contratar a los trabajadores. Por ello, diversos tratadistas señalan que resulta sumamente conveniente que los trabajadores participen y conformen sindicatos para negociar sus derechos

¹² CABANELLAS DE TORRES, Guillermo op cit p 95

Por otra parte, el incumplimiento del trabajador sólo puede dar lugar al pago de daños y perjuicios (es decir, tendrá una responsabilidad de carácter civil), quedando prohibido aplicarle cualquier tipo de sanción a su persona. No obstante que, es frecuente observar que por la frecuente merma económica de los trabajadores dicha responsabilidad no se reclama.

Lo anterior tiene sustento, toda vez que, los derechos de los trabajadores son irrenunciables por lo que serán nulas de pleno derecho, todas las renunciaciones que puedan hacer.

Asimismo, tenemos que la existencia de los derechos laborales que tienen los trabajadores resultan ser imprescriptibles, y que el transcurso del tiempo no los agota.

Sin embargo tenemos que las juntas adoptan el criterio de que si el derecho no prescribe (la prestación en este caso) su monto económico (los salarios adeudados), si desaparecen, de un año anterior contando a partir del día siguiente a la fecha en la obligación sea exigible.

Por otra parte, diversos tratadistas opinan que se configura una presunción sobre la existencia del contrato y la relación de trabajo. Entre estos tratadistas se encuentra José Dávalos quien opina que: "Se debería hablar solamente de la presunción de la existencia de la relación laboral, ya que puede no existir el contrato de trabajo y si la relación laboral"¹¹ No obstante lo anterior la Ley Federal del Trabajo habla del contrato y de la relación de trabajo por separado.

Así también, el artículo 21 de la Ley Federal del Trabajo establece que la existencia del contrato y de la relación de trabajo se presumen entre el que

¹¹ DÁVALOS, José op cit p 107

presta un trabajo personal y el que lo recibe, de igual manera existe la presunción de que toda persona que presta un servicio personal subordinado, está bajo la protección de la Ley Federal del Trabajo, a menos de que el patrón demuestre lo contrario.

1.2.4 LA DURACIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES.

En el ámbito laboral, de conformidad con el artículo 35 de la Ley Federal del Trabajo existen tres tipos de clases de relaciones de trabajo por su duración, a saber:

- Por tiempo indeterminado, es decir sin fecha fija de disolución, constituye la regla general, y a los trabajadores de este tipo de relación se les denomina, trabajadores de planta, ya sea permanente (es decir, los que prestan sus servicios laborales durante todos los días laborables del año), y los temporales (que son los que prestan sus servicios durante determinados periodos de cada año)
- Relación de trabajo por tiempo determinado La cual se realizará cuando lo exija. Así también otra causa que genera este tipo de relación es cuando se substituye a otro trabajador, que se haya ausentado por un riesgo de trabajo, por permiso sindical, por maternidad, etc
- Relación de trabajo por obra determinada La cual es limitada en su inicio y solución al materializarse el objeto que se haya pactado a realizar.

Otros tratadistas, entre los que se incluyen al maestro Roberto Muñoz Ramón, señalan que: "existe un cuarto tipo de duración en lo que respecta

a la relación trabajo para la inversión de capital determinado la cual se encuentra contemplada en el artículo 38 de la ley laboral en cita, que prevé que pueden ser por tiempo u obra determinados o para la inversión de capital determinado, las relaciones de trabajo para la explotación de minas, que carezcan de minerales costeables o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas. La duración de la relación de trabajo, dependerá del tiempo que dure el capital invertido en la explotación o restauración de las minas mencionadas, por tanto si se gasta el capital previsto, las relaciones de trabajo se disolverán sin responsabilidad para el patrón".¹⁴

1.3 EL TRABAJADOR.

El trabajador es aquel sujeto o persona que presta sus servicios de manera directa a un patrón el cual puede ser una asociación empresarial o una persona física, y que tiene por objeto percibir una contraprestación por el mismo.

El TRABAJADOR. "Es la persona física que presta a otra física o moral, un trabajo personal subordinado"¹⁵

Guillermo Cabanellas de Torres, sobre el concepto de trabajador expresa el siguiente concepto

"Quien trabaja, todo aquel que realiza una labor socialmente útil. Todo el que cumple un esfuerzo físico intelectual, con objeto de satisfacer una necesidad económicamente útil, aun cuando no logre el resultado"¹⁶

¹⁴ MUÑOZ RAMÓN, Roberto op cit p 287

¹⁵ Diccionario Jurídico Mexicano, op cit p 3106

¹⁶ Diccionario Jurídico Elemental op cit p 387

Según el artículo 8° de la Ley Federal del Trabajo, el trabajador es definido como "la persona que presta a otra física o moral, un trabajo personal subordinado".

La doctrina suele utilizar indiscriminadamente, diferentes denominaciones para referirse a esta figura: empleador, empresario, dador de trabajo, etc. Sin embargo, el término patrón es la más exacta.

Es importante hacer notar que el trabajador siempre tendrá que ser una persona física, ya que la prestación del servicio, la realización del trabajo que lleva a cabo lo hace de manera personal y subordinada, esto es que la subordinación implica una acción social objetivamente bilateral ya que no es concebible en la actualidad que una persona subordine a otra y ésta rechace la subordinación, y que en este caso se de una relación de trabajo, pues se podría estar en presencia de otro tipo de relaciones sociales, pues en ellos se observa obediencia y sujeción a mandatos sin resistencia ni crítica, pero de ninguna manera se trataría de una relación de trabajo.

La subordinación se refiere a que la persona que presta sus servicios de estar a la disposición de aquella para quien trabaja, durante el lapso que dura la jornada, y dicha subordinación la obliga a desempeñar el servicio convenido con su empleador, bajo su dirección, o sujeto a las órdenes de la persona o personas que sean representantes del patrón.

1.4. EL PATRÓN.

Es de suma importancia el papel que juega el patrón en una relación de trabajo, ya que de acuerdo a nuestra legislación, el trabajador no tiene la obligación de conocer la calidad jurídica de su patrón, es decir, si es una persona

física o moral, y más aún para promover una demanda de carácter laboral, solo tiene que indicar el domicilio donde prestaba sus servicios, lugar donde se notificará a la o las persona que considere fueron sus patronos, etc.

Se puede decir que es la persona que tiene remuneradamente y con cierta permanencia a trabajadores subordinados a él

Ahora bien, los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección y administración en la empresa, son considerados como representantes del patrón y en tal virtud los obligan en sus relaciones con los trabajadores lo que quiere decir entre otras palabras que cuando una de éstas personas por algún motivo despide a un trabajador de su empleo es como si directa o personalmente el patrón lo hubiese llevado a cabo.

En confrontación con la figura del trabajador, el patrón representa otro de los sujetos primarios de la relación jurídica de empleo. Su presencia como persona física es frecuente, cuando no la regla, en la pequeña empresa, donde se le puede encontrar supervisando los servicios de los trabajadores o compartiendo con ellos, las actividades laborales. En los centros de grandes dimensiones es común, por el contrario, su disolución físico-individual, en la integración de sociedades, personas jurídicas.

Dentro de la doctrina mexicana, Sánchez Alvarado ofrece el concepto de patrón, definiéndolo como "la persona física o jurídico-colectiva (moral) que recibe de otra, los servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en forma subordinada."¹⁷

El artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo establece que el patrón "es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores,

¹⁷ Cfr. DAVALOS, José op cit p 98

si el trabajador conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquel, lo será también de éstos *

De las anteriores expresiones sobre la figura del patrón, cabe indicar que no es dable hablar de empleador, tal y como lo hace con frecuencia la Organización Internacional del Trabajo, pues no siempre es el patrón quien emplea los servicios de los trabajadores, sino sus representantes, en múltiples ocasiones, sin acceso inmediato a las instancias de dirección

Tampoco es correcto hablar de empresarios, pues no en todos los supuestos cuenta el patrón con empresa. Puede pensarse al efecto, en el trabajo doméstico

1.5. EL DERECHO A LA ESTABILIDAD EN EL TRABAJO.

La estabilidad en materia laboral debe entenderse "...como el derecho a conservarlo, no necesariamente en forma indefinida, sino por el tiempo en que la naturaleza de la relación lo exija. si ésta es indefinida, no se podrá separar al trabajador, salvo que existiera causa para ello. Si es por tiempo y por obra determinados, mientras subsiste la materia de trabajo el trabajador podrá continuar laborando."¹⁸

De lo anteriormente transcrito, se desprende que la estabilidad es un derecho que se le otorga al trabajador y no una obligación que se le imponga, toda vez que si esta fuera una obligación, entonces se constituiría como una forma enmascarada de esclavitud, ya que habría una obligación del trabajador de prestar sus servicios a un mismo patrón durante toda su vida

¹⁸ MUÑOZ RAMON, op cit p 282

Cabe distinguir que diversos tratadistas consideran la existencia de dos tipos de estabilidad laboral, a saber:

- **Estabilidad absoluta** - Es cuando la relación de trabajo sólo es factible de ser disuelta porque el trabajador incurre en una causal de despido
- **Estabilidad relativa** - Se da cuando sin que exista causal de despido, el patrón está facultado para disolver unilateralmente, en algunos casos de excepción, la relación de trabajo.

Por tanto, podemos advertir que el derecho de estabilidad se encuentra dirigido a proteger la permanencia en el trabajo en contra de la voluntad arbitraria y caprichosa del patrón. Sin embargo, el derecho de estabilidad no protege la permanencia de la relación de trabajo, en contra de causas ajenas a la voluntad del trabajador.

1.6. TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN DEL TRABAJO.

El vocablo terminación implica la idea de terminación o conclusión, por cualquier causa, de la relación laboral. Sin embargo, la Ley Federal del Trabajo utiliza este término para referirse, en forma restringida, a la disolución del vínculo de trabajo sólo por aquellas causas distintas del despido y del retiro.

Se puede entonces afirmar que la terminación es la disolución de la relación de trabajo originada por cualquier causa distinta al despido o al retiro. En el despido y en el retiro se encuentra un incumplimiento grave de las obligaciones por parte del trabajador o del patrón, en cambio en la terminación no existe incumplimiento alguno de los sujetos de la relación laboral.

Ahora bien, nuestra Ley Federal del Trabajo establece las siguientes causas de terminación:

- Mutuo consentimiento de las partes (artículo 53, fracción I).
- Separación voluntaria del trabajador (artículo 162, fracción III).
- Eximirse el patrón de reinstalar (artículo 49).
- Muerte del trabajador (artículo 53, fracción II).
- Reconocimiento de la temporalidad (obra o tiempo determinados) (artículo 53, fracción III).
- Incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo (artículo 53, fracción IV).
- Incapacidad total o permanente del trabajador (artículo 495).
- Fuerza mayor o caso fortuito no imputable al patrón que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa la terminación de los trabajos (artículo 434, fracción I).
- Incapacidad física o mental o muerte del patrón que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa la terminación de los trabajos (artículo 434, fracción I).
- Incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación (artículo 434, fracción II).
- Agotamiento de la materia objeto de una materia extractiva (artículo 434, fracción III).
- Conclusión del capital invertido para la explotación de minas (artículo 53, fracción III).
- El concurso o quiebra legalmente declarado, si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de los trabajos (artículo 434, fracción VI).
- Implantación de nueva maquinaria (artículo 439).

- Implantación de nuevos procedimientos de trabajo (artículo 439).
- Cláusula de exclusión por dejar de pertenecer al sindicato artículo 395).
- Participar en una huelga ilícita (artículo 934)
- Abstenerse de regresar a reanudar labores dentro de las 24 horas después de haberse declarado inexistente una huelga (artículo 932, fracciones I y II)
- Negativa del patrón a someter sus diferencias al arbitraje o aceptar el laudo pronunciado en los conflictos colectivos de naturaleza económica (artículo 947, fracción I)
- Negativa del trabajador a aceptar el laudo que condena a reinstalar (artículos 519, último párrafo y 948)

De lo anterior, se desprende que básicamente las causas colectivas de terminación de la relación laboral se dan como consecuencia del cierre de las empresas o establecimientos o de la reducción definitiva de su trabajo. Se encuentran consignados en el artículo 434 de la Ley Laboral conducente, artículo al que remite la fracción V del artículo 53, y son las siguientes

- I. La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la terminación de los trabajos.
- II. La notoria y manifiesta incosteabilidad de la explotación
- III. El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva
- IV. Los casos contemplados en el artículo 38 de la Ley Federal del Trabajo, el cual hace referencia a las relaciones de trabajo para la explotación de minas que carezcan de minerales costeables o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas. En

estos casos las relaciones de trabajo pueden ser por tiempo u obra determinado o para la inversión de capital determinado.

- V. El concurso o la quiebra legalmente declarado, si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos.

1.7. EL DESPIDO.

En las relaciones de trabajo se presenta una serie de acciones u omisiones de los trabajadores que implican un incumplimiento grave a sus obligaciones y que, por hacer insostenible la continuación de la relación de trabajo, se sancionan con el despido

El maestro José Dávalos señala que el despido es: "... el acto por el cual el patrón le hace saber al trabajador que prescinde de sus servicios; se equipara al despido la circunstancia de que el patrón impida por cualquier medio que el empleado ejercite el derecho que otorga su contrato para desempeñar el trabajo, o que se rehuse a ministrarle el trabajo, si en determinado caso no se acredita ninguno de tales supuestos, no puede existir despido"¹⁹

Según el maestro Mario de la Cueva el despido ha sido definido por la doctrina como "... el acto por virtud del cual hace saber el patrono al trabajador que rescinde o da por terminada la relación de trabajo, por lo que, en consecuencia, queda separado del trabajo"²⁰

Por su parte, la Suprema Corte de Justicia de la Nación, sobre este tema ha vertido las siguientes tesis jurisprudenciales

¹⁹ DAVALOS, José, op cit p 145

²⁰ DE LA CUEVA, Mario op cit p 214

DESPIDO, CONCEPTO DE.

Tipo de Documento: TESIS AISLADA Clave de Publicación:

No Asignada

Clave de Control Asignada por SCJN No existente

Sala o Tribunal emisor: 4ta Sala - 6ta Epoca - Materia:

Laboral

Fuente de Publicación : Semanario Judicial de la Federación

Volumen: XXIV, Quinta Parte Página 46

El despido es el acto por el cual el patrón le hace saber al trabajador que prescinde de sus servicios, equiparándose al mismo la circunstancia de que impida por cualquier medio que el obrero ejercite el derecho que le da su contrato a desempeñar el trabajo o que se rehuse a ministrarle éste.

Descripción de Precedentes

Amparo directo 3945/58 Pablo Quiroga Treviño. 8 de junio de 1959. Unanimidad de 4 votos. Ponente Gilberto Valenzuela.

DESPIDO.

Localización:

Instancia Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta.

Tesis VI 2*40L

Tomo IV, Agosto de 1998

Página 663

Texto:

De la interpretación armónica de los artículos 48, 55 y 841 de la Ley Federal del Trabajo, se deduce que en el juicio laboral, cuando el patrón se excepciona alegando que el trabajador incurrió en causales de rescisión de la relación laboral sin responsabilidad para aquél, corresponde al patrón acreditar la justificación del despido; por tanto, si el trabajador al demandar el despido no precisa las circunstancias de demostrar el modo en que ocurrió, esto resulta irrelevante, pues en todo caso el patrón está obligado a demostrar el modo en que se realizó y que los motivos para hacerlo son justificados.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO.

Precedente:

Amparo directo 278/96. Porfirio Tejeda Rodríguez. 12 de junio de 1996. Unanimidad de votos. Ponente: María Eugenia Estela Martínez Cardiel. Secretario: Héctor Hernández Torres.

De lo anteriormente expuesto, tenemos que el despido es el resultado de una conducta grave por parte del trabajador, la cual debe estar contemplada en la Ley Federal del Trabajo, es decir, el despido es un hecho nocivo por ir en contra de la estabilidad en el trabajo y del derecho al trabajo.

Asimismo, es importante señalar que existe una clasificación sobre las causas por las cuales un trabajador puede ser despedido de su centro de trabajo, debiéndose hacer hincapié que tales circunstancias no se encuentran contempladas en un sólo artículo, toda vez que algunas de ellas prevén situaciones especiales, y por consiguiente reciben un trato especial. Sin embargo, el numeral 47 de la Ley Federal del Trabajo, establece algunas de las causas de despido más importantes, a saber:

- El engaño del trabajador o del sindicato que lo propone para obtener del patrón la contratación, con certificados falsos, referencias en las que se atribuya al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca.
- Fallas de probidad u honradez, actos de violencia, amagos, injurias, malos tratamientos dentro del servicio, en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa.
- Fallas de probidad u honradez del trabajador, actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos, en contra de alguno de sus compañeros, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeñe el trabajo
- Fallas de probidad u honradez, actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos, fuera del servicio, en contra del patrón, sus familiares, personal directivo o administrativo de la empresa.
- Perjuicios materiales intencionales en contra del patrimonio del patrón
- Negligencia
- Imprudencia o descuido inexcusable.
- Actos inmorales
- Revelación de secretos
- Fallas de asistencia injustificadas
- Desobediencia al patrón
- Negativa de adoptar medidas preventivas y procedimientos para evitar accidentes o enfermedades

- Concurrencia al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante.
- Sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador pena de prisión.
- Causas análogas a las anteriormente expuestas.

De igual manera, es menester indicar que cuando un trabajador sea despedido en forma injustificada podrá ejercitar dos acciones en contra del patrón, en un término de dos meses.

- ◊ La acción de cumplimiento del contrato o reinstalación y,
- ◊ La acción de indemnización constitucional.

Es necesario aclarar que el trabajador debe elegir el ejercicio de una de las acciones, la reinstalación o la indemnización, ya que no es posible que ejercite las dos al mismo tiempo.

1.8. LA RESCISIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL.

Gramaticalmente el término rescisión equivale a rasgar, romper, deshacer o anular una cosa

Por su parte, el Diccionario Jurídico Mexicano establece que se debe entender en materia laboral como rescisión, "... la disolución de las relaciones de trabajo decretada por uno de los sujetos frente al incumplimiento grave y culposo del otro."²¹

²¹ Diccionario Jurídico Mexicano. Tomo IV, op. cit. p. 2815

En tanto, el maestro Miguel Borrel Navarro establece que la rescisión "...es el procedimiento dirigido a hacer ineficaz un contrato válidamente celebrado, obligatorio en condiciones normales, a causa de accidentes extraños susceptibles de ocasionar un perjuicio económico a alguno de los contratantes o sus acreedores."²²

Por su parte, la Ley Federal del Trabajo establece lo siguiente:

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

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. En esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador,

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

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

IV. Cometer el trabajador fuera del servicio, contra el patrón, sus familiares o personal directivo o administrativo, alguno de los actos a que se refiere la

²² BORREL NAVARRO, Miguel, op. cit. , p. 287

fracción II, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;

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

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

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

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

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

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

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

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

XIII. Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o

droga enervante, salvo que, en este último caso, exista prescripción médica.

Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico;

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

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

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

El aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador, y en caso de que este se negare a recibirlo, el patrón dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, deberá hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva, proporcionando a esta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador.

La falta de aviso al trabajador o a la Junta, por si sola bastará para considerar que el despido fue injustificado.*

De lo anteriormente indicado, se desprende que la rescisión laboral tiene características fundamentales como son

- Es un acto unilateral; supone la conducta de uno de los sujetos de la relación laboral
- Es un acto potestativo, en el supuesto de una causa de rescisión de la relación laboral, el sujeto a quien corresponde ese derecho, puede ejercerlo o no

- Es un acto formal; se debe dar aviso por escrito de la fecha y causas de la rescisión; pero es una obligación impuesta al patrón y no al trabajador, conforme a lo dispuesto en los tres últimos párrafos del artículo 47.

Por tanto, para que opere la rescisión es necesario la configuración de ciertos requisitos, destacándose aquella obligación que tiene el patrón en dar por escrito al trabajador o a la Junta, la fecha y las causas de la rescisión de la relación laboral, sobre todo en lo que concierne a los contratos de trabajo por tiempo indeterminado. Y en caso de que el patrón omita esta formalidad, entonces se podría considerar que el despido fue injustificado.

Por otra parte, conviene destacar que la rescisión da por terminado el contrato y la relación labora, antes del plazo fijado a dicha relación. Sólo opera cuando cuando se dan los supuestos consignados en la Ley o causas análogas, igualmente graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere, según lo dispuesto por la fracción XV del artículo 47 de la ley laboral, el cual fue enunciado en párrafos precedentes.

Asimismo, la rescisión interrumpe la relación laboral en el supuesto de un despido, en tanto se dicta laudo sobre la acción de cumplimiento de contrato o de indemnización, ya que una vez decretada improcedente la reinstalación o condenado el patrón a pagar la indemnización, la relación laboral se disolverá; no así si el laudo condena al patrón a cumplir el contrato de trabajo, caso en el que solamente se vio suspendida la relación laboral

CAPÍTULO SEGUNDO ANTECEDENTES DE LA RESCISIÓN LABORAL

2.1. LEYES ANTERIORES A LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS DE 1917.

El derecho del trabajo ha sido el reflejo de una realidad social del hombre, este como han dicho no es derecho otorgado sino es un derecho ganado, el derecho trabajo no es propio y exclusivo de nuestro país, sin embargo, fue aquí donde se gestó como un derecho social, ya desde la antigüedad el pueblo romano estableció los primeros vestigios del derecho laboral, aun cuando la prestación de servicios, tenía un carácter de naturaleza civil, y así lo refiere el maestro José Dávalos al señalar:

*Es precisamente la ciudad de Roma la que reviste mayor importancia para nuestra materia; ahí se encuentran ya, aunque en forma muy superficial y abstracta, disposiciones que regulan la prestación del trabajo, a éste se le encuadró dentro del derecho civil, bajo las figuras del arrendamiento y de la compraventa y cuyo objeto lo eran los esclavos, las bestias y demás implementos de trabajo.

Posteriormente, ante el aumento de la población y al no poderse allegarse más esclavos los hombres libres se vieron en la necesidad de ofrecer sus servicios en arrendamiento, a fin de que sus arrendatarios pudieran utilizar su energía de trabajo. Así, surgieron nuevas instituciones contractuales tales como la *locatio conductio operis* y *locatio conductio operarum*, la primera tenía por objeto la realización de una determinada obra y la segunda la prestación de un servicio,

el denominador común de estos contratos era proporcionar, temporalmente y mediante remuneración, objetos o energía humana."²³

Dentro de este derecho no se conoció propiamente el abandono de empleo tal vez debido a que no se daban las características de la relación de trabajo de hoy en día, y sobre todo porque se trataba de un contrato civil y no de una relación de trabajo, se menciona este antecedente que aun cuando no forma parte de nuestro pueblo, sin lugar a dudas influyó en nuestro sistema jurídico

En nuestro país, el primer antecedente laboral propio de nuestro pueblo sin lugar a dudas lo constituyen los "Sentimientos de la Nación", promulgados por José María Morelos y Pavón, quien sabedor de la realidad social en que vivía el país en ese momento, estableció lo siguiente

"Artículo 12.- Que como la buena ley es superior a todo hombre las que dicte nuestro Congreso deben ser tales que obliguen a constancia y patriotismo, moderen la opulencia y la indulgencia, y de tal suerte se aumente el jornal del pobre que mejore sus costumbres, aleje la ignorancia, la rapiña y el hurto."²⁴

Ahora bien, aun cuando el contenido del numeral anterior resulta muy limitado en cuanto a todo el derecho del trabajo, sin lugar a dudas establecía ya la necesidad de reglamentar los salarios de los ciudadanos de bajos recursos, con lo cual sentó un importante precedente en la materia labora

Sin embargo, es válido reconocer que los "Sentimientos de la Nación", reglamentaron inicialmente al derecho laboral en sus artículo 4° y 5° que aún sin señalar nada referente al abandono de empleo, establecían ya las bases

²³ DAVALOS, José op cit p 5

²⁴ Cfr. SAYEGHELU, Jorge Introducción al Derecho Constitucional Mexicano, Edit. Pac. México, 1992, p 34

de las garantías individuales respecto a la prestación de un servicio personal y subordinado al señalar.

Artículo 4°.- Todo hombre es libre para abrazar la profesión, industria o trabajo que le acomode, siendo útil y honesto y para aprovecharse de sus productos. Ni uno ni otro se le podrá impedir, sino por sentencia judicial cuando ataque los derechos de tercero, o por resolución gubernativa dictada en los términos que marque la Ley, cuando ofenda los de la sociedad.

*Artículo 5°.- Nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales, sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento. La ley no puede autorizar ningún contrato que tenga por objeto la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya se por causa de trabajo, de educación, o de voto religioso. Tampoco puede autorizar convenios en que el hombre pacte su proscripción o destierro.*²⁵

Si bien es cierto que en la Constitución en comento, ya se establecía como garantía individual lo referente al derecho de trabajo, lo cierto es que al igual que el pueblo romano en nuestro país, en sus orígenes se le dio un carácter civil a la prestación de un servicio personal y subordinado, es así como nuestro primer Código Civil denominado del Distrito Federal y Territorio de Baja California, como ordenamiento jurídico secundario y desde luego subordinado a nuestra Constitución reguló en su título decimotercero, lo concerniente al contrato de obras o prestación de servicios, estableciendo al respecto siete capítulos denominados:

Capítulo I.- Del servicio doméstico.

Capítulo II.- Del servicio por jornal

²⁵ TENA RAMIREZ, Felipe Los Fundamentos de México 1908-1998, 23 a ed Porrúa, México, 1998, p 607.

Capítulo III.- Del contrato de obras a destajo o precio alzado.

Capítulo IV.- De los prestadores y alquiladores.

Capítulo V. Del aprendizaje.

Capítulo VI.- Del contrato de hospedaje.

Dentro de los artículos contemplados en este ordenamiento, se observa la regulación en lo concerniente a nuestro tema de tesis, es decir el despido, lo cual desde luego originaba la rescisión del trabajo, responsabilidad que era para el trabajador, sin embargo cuando el patrón era quien despedía sin causa justificada también tenía responsabilidad, así y dentro del contrato del servicio domestico encontramos los siguientes artículos sobre el tópico en cuestión:

Artículo 2560.- No obstante lo dispuesto en el artículo que precede el que recibe el servicio podrá desde luego despedir al sirviente pagándole el salario correspondiente a los ocho días que se fijan en el referido artículo.

*Artículo 2562.- El sirviente contratado por cierto tiempo no puede dejar el servicio sin justa causa, antes de que termine el tiempo convenido *

Artículo 2565.- El sirviente que deja el servicio con justa causa tiene derecho de cobrar todos los salarios vencidos.

Tratándose del contrato de aprendizaje también se reglamento lo concerniente al abandono de empleo, que daba origen a la responsabilidad del trabajador y el despido injustificado cuya responsabilidad era del patrón al señalar:

*Artículo 2564.- El maestro que sin justa causa despida al aprendiz antes de que se cumpla el tiempo convenido deberá indemnizarle si ya recibía

retribución de la que corresponda al tiempo que falte para cumplir el contrato. Si el aprendiz no recibía aún retribución alguna será indemnizado a juicio del juez."

"Artículo 2656.- Si el aprendiz abandona si justa causa la escuela o taller antes del tiempo convenido, podrá el maestro demandar a aquel o a la persona que haya contratado por él, la indemnización de los perjuicios que se le sigan."

De la transcripción de los anteriores numerales se desprende que debemos tomar en cuenta el empleo de figuras tales como sirviente, aprendiz y maestro, los cuales seguramente fueron empleados por el legislador de la época, como consecuencia de que en aquellos tiempos, las relaciones laborales no eran macras y complejas como las actuales. Sin embargo, lo loable de estos artículos reside en el sentido de que toma en cuenta los derechos y obligaciones que tenían tanto el que ofrecía el trabajo, tanto como el que lo prestaba, en lo que toca a cuestiones tales como el despido, la indemnización, la separación del empleo, entre otras

Con posterioridad a nuestro primer Código Civil de 1870 surge el denominado Código Civil del Distrito Federal y Territorio de Baja California de 1884, el cual regularía también lo concerniente al contrato del servicio doméstico y de aprendizaje, estableciéndose en esos lo referente al despido injustificado en los siguientes términos:

"Artículo 2448.- El sirviente que abandona sin justa causa el servicio antes de que termine el tiempo de ajuste, pierde el derecho de cobrar los sueldos vencidos, y podrá además ser condenado al pago de los daños y perjuicios que de su separación se sigan."

Artículo 2451.- Si el que recibe el servicio despide al sirviente sin justa causa, antes de que termine el tiempo del ajuste, está obligado a pagarle su salario integro.

Artículo 2535. El maestro que sin justa causa despida al aprendiz antes de que se cumpla el tiempo convenido deberá indemnizarle, si ya recibía retribución, de la que corresponda al tiempo que falte para cumplir el contrato. Si el aprendiz no recibía aún retribución alguna, será indemnizado a juicio del juez.

Artículo 2537. - Si el aprendiz abandona sin justa causa la escuela o taller antes del tiempo convenido, podrá el maestro demandar a aquel o a la persona que haya contratado por él, la indemnización de los perjuicios que se le sigan.

De las anteriores transcripciones, se desprende que debemos comprender la limitación sobre el contenido de estos numerales, toda vez que emplea términos rústicos, tales como sirviente, aprendiz, maestro, entre otros, los cuales sin embargo, sentaron precedentes para que posteriormente, figuras tales como patrón y trabajador, adoptaran la denominación con las que conocemos actualmente.

Aquí se comienza a contemplar la obligación del patrón cuando este por alguna causa injusta despedía al trabajador, al cual le correspondería recibir el pago de sus salarios integros una indemnización la cual se entregaría a juicio del juez, además se comenzó a manejar el concepto de la indemnización de los perjuicios que le fueron atribuidos al trabajador por el incumplimiento de contrato perjuicios que también sufría el trabajador por el hecho de ser despedidos injustamente y que también tenía derecho.

2.2. LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS DE 1917.

La Revolución que enfrentó nuestro país, culminó con uno de sus más grandes logros, que fue la creación de nuestra Carta Magna, la cual recogió todos aquellos ideales por los que se luchó en la Independencia, así el 5 de febrero de 1917 fue jurada la Constitución por el Congreso Constituyente, este ordenamiento hace frente a los problemas más graves del país e intenta poner remedio al acaparamiento de tierras a la enajenación de los recursos naturales del país y a los conflictos entre la iglesia y el Estado.

En términos generales, la Constitución de 1917 es la expresión de los ideales de los grupos que participaron en la Revolución armada, iniciada en 1910, pero sobre todo del grupo constitucionalista, en sus vertientes moderada y radical. Se consagra el principio de la propiedad como base fundamental de nuestra regulación jurídica, derivado del pensamiento liberal, democrático y pequeño burgués de los grupos dirigentes de dicho movimiento armado.

La Constitución de 1917 surge en un ambiente de angustia ante la inestabilidad política, económica y social, tras innumerables injusticias para el pueblo mexicano y especialmente para la clase trabajadora, dando mejores puestos e importancia a los extranjeros, ante una excesiva explotación a la clase trabajadora con horarios inhumanos, forzando a los menores de edad a realizar cualquier tipo de trabajo y durante el tiempo requerido por el patrón con una remuneración miserable, los obreros no eran considerados como humanos, sino como un mero elemento más utilizado para conseguir sus fines capitalistas.

Resulta necesario precisar que dicha Carta Magna fue la primera en elevar a la categoría de norma fundamental el reconocimiento y protección de los derechos de la clase trabajadora, este proyecto tenía como finalidad

principalmente, la intervención del Estado como regulador en la relación obrero patronal, evitar las desigualdades sociales, la conciliación como medio para resolver conflictos laborales, advertir que se estipulaban derechos mínimos y posteriormente serían estudiados para las situaciones especiales, extinguir las obligaciones de orden económico, sin trascender éstas a la familia del trabajador.

En la Constitución de 1917 queda el artículo 123 que le concede derechos a la clase obrera y le da al Estado el papel de árbitro que va a solucionar los conflictos entre patrones y obreros.

El artículo 123 constitucional desde sus orígenes contempló lo concerniente al abandono de trabajo, así y a diferencia de los Códigos Civiles de 1870 y 1884 establece que el trabajador no tendrá ninguna obligación respecto de la relación del trabajo, y solo bastará que este desee darlo por terminado en tanto que sea despedido el patrón tendrá la obligación de indemnizarlo con el importe de tres meses de salario, así lo señala el artículo 123 Constitucional que a la letra señala lo siguiente:

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

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

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

(...)

XXII. El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una

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

La fracción XXII, antes mencionada señala claramente que el trabajador tiene el derecho de elegir entre seguir laborando en su empleo o se le indemnice con el pago de tres meses de salario, en estos supuestos lo que la lógica indica claramente es que el trabajador jamás deseará continuar trabajando cuando por un acto injusto del patrón es despedido. En la presente fracción que se comenta al parecer aparecen veladamente tres supuestos para el pago de una cantidad de dinero para resarcir al trabajador de los perjuicios que le ocasionarían al ser despedido.

Por el despido injustificado la indemnización con el importe de tres meses de salario, por la abstención del patrón de cumplir la obligación contractual en el contrato de trabajo el pago de una indemnización, así lo señala lisa y llanamente una indemnización autónoma y diferente a la indemnización de tres meses de salario por despido injustificado, así mismo se maneja el concepto de indemnización de tres meses de salario en el supuesto de que el trabajador se retire por la falta de probidad del patrón, considero por lo anteriormente manifestado que una es la indemnización por tres meses de salario por causa de despido injustificado y otra el pago de una indemnización por el incumplimiento de

la obligación del patrón para el presente caso podría ser la de 20 días por año que ya contempla la Ley Federal Trabajo.

Del contenido de este artículo constitucional, tenemos que concede una gran protección en favor del trabajador, toda vez que contempla su derecho de asociarse o de participar en huelgas,

2.3. LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.

Sin lugar a dudas la primera Ley Federal del Trabajo, fue el resultado de la creación del derecho laboral, consagrado en nuestra Constitución que en sus orígenes, señaló que correspondía a los respectivos Estados el dirimir las controversias laborales de sus respectivas Entidades Federativas, sin embargo ello fue motivo de constantes discrepancias de tal forma que cuando existía una huelga o un conflicto laboral que abarcaba a varios Estados, ninguno intervenía por carecer de competencia y por no poder aplicar desde luego sus determinaciones fuera de su jurisdicción, es por ello que se decidió crear el derecho de trabajo. Al respecto José Dávalos señala lo siguiente:

"El 6 de septiembre de 1929 se modificaron el artículo 123 en su párrafo introductorio y la fracción X del artículo 73 de la Constitución, y se adoptó la solución de una sola ley del trabajo que sería expedida por el Congreso de la Unión, pero su aplicación correspondería a las autoridades federales y a las locales conforme a una distribución de competencia, que formó parte de la misma reforma. De este modo se dio la responsabilidad de expedir la Ley Federal del Trabajo."²⁶

²⁶ DAVALOS, José. op. cit. p. 72.

Jesús Cabrera al referirse al nacimiento de la primera Ley Federal del Trabajo señala en forma breve pero muy concisa sus antecedentes al indicar:

"El Congreso de la Unión, una vez reformado el Artículo 123 de la Constitución para atribuirle la facultad legislativa, aprobó la primera Ley del Trabajo, la cual fue promulgada el 18 de agosto de 1931 y publicada el 31 de ese mes." ²⁷

La Ley Federal de Trabajo de 1931 fue decretada bajo el mandato constitucional del entonces Presidente de la República Pascual Ortiz Rubio, mediante decreto de 18 de agosto del referido año, contemplándose en ella un total de once Títulos, que contenían 685 artículos, y respecto del abandono de empleo estableció lo concerniente en su Título Segundo. Capítulo XII denominado de la rescisión de los contratos de trabajo cuyo texto original estableció:

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

I.- Por engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiere propuesto o recomendado al tiempo de celebrarse el contrato, 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.

II.- Por incurrir el trabajador durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares, o de los jefes de la oficina del taller o la negociación.

III.- Por cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualesquiera de los actos enumerados en la relación anterior, si como consecuencia de ello se altera la disciplina del lugar en que se desempeña el trabajo;

²⁷ CASTONERA, J. Jesús Manual de Derecho Obrero, Delma, México, 1994 p 50

IV.- Por cometer el trabajador, fuera del servicio, contra el patrón, sus familiares o jefes de taller, alguno de los actos a que se refiere la fracción II, si son de tal manera graves, que hagan imposible el cumplimiento del contrato de trabajo;

V.- Por ocasionar el trabajador, intencionalmente perjuicio materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de éstas, en los edificios, obras, maquinarias, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo;

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

VII.- Por cometer el trabajador, actos inmorales en el taller, establecimiento o lugar de trabajo;

VIII - Por revelar el trabajador, los secretos de fabricación, o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa;

IX.- Por comprometer el trabajador, con su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad oficina o negociación o de las personas que allí se encuentren;

X.- Por tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un mes, sin permiso del patrón o sin causa justificada;

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

XII.- Por negarse el trabajador, de manera manifiesta, a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades;

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

XIV.- Por la falta de cumplimiento del contrato de trabajo por parte del trabajador, motivada por prisión efecto de sentencia ejecutoriada;

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

XVII.- Por causas análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en los que al trabajo se refiere”.

De acuerdo con la Ley Federal del Trabajo de 1931, no era obligación del patrón dar aviso por escrito de tal circunstancia, por lo que quedaba supeditada a la existencia de un conflicto laboral, el acreditar la causa de rescisión, y al no existir la obligación de dar el aviso por escrito ni un plazo para ello, lógico es suponer que solo se oponía a manera de excepción cuando demandaba el trabajador, el cual desde luego se hallaba en desventaja frente al patrón, al no tener la certeza de la causal por la cual se le rescindía el trabajo, ni la fecha y consecuentemente el patrón podría alegar diversas circunstancias.

2.4 LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.

La Ley Federal del Trabajo entró en vigor al 1 de mayo de 1970, y señala lo referente a las causas de rescisión del contrato de trabajo sin responsabilidad para el patrón, adicionó un último párrafo que estableció la obligación de dar aviso por escrito al trabajador de la de rescisión y la fecha de esta. Alberto Trueba Urbina al comentar el Artículo 47 Ley Federal del Trabajo que se señala:

“Se adicionó acertadamente el anterior precepto con la disposición contenida en la parte final del mismo que obliga al patrón a dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causas de la rescisión o despido. Esta obligación patronal tiene por objeto configurar con precisión la causal de despido y la fecha en que ésta surte efectos, fin de que el trabajador pueda hacer valer sus derechos

frente a la causal o causales de rescisión invocadas. La adición de que se trata es notoriamente trascendente en relación con los despidos de los trabajadores, porque el aviso escrito y la causal o causales que se hagan valer en el mismo, como se ha dicho, configuran definitivamente la rescisión o despido, de manera que entre tanto no se le comunique al trabajador por las causales que invoque en el aviso escrito, no podrá obtener como excepción otras causales distintas de las que motivaron el despido que comunicó al trabajador. ²⁸

En caso de que se despidiera al trabajador sin darle aviso escrito, se genera la presunción de que el despido es injustificado y quedará obligado a probar que no despidió al trabajador o que éste abandonó el trabajo, pues de lo contrario se escudaría en el incumplimiento de un precepto imperativo para originarle al trabajador, desventajas en el juicio laboral, de acuerdo con el principio procesal derivado del artículo 775 de esta Ley. Ahora bien, si el trabajador se niega a recibir el aviso escrito, el patrón deberá comprobar idóneamente tal circunstancia para no ser acreedor a las sanciones anteriores.

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

A propuesta del Ejecutivo Federal, el citado proyecto fue divulgado entre los sectores interesados para que lo estudiaran y vertieran sus opiniones. El 1° de mayo del mismo año, por acuerdo del Ejecutivo, se invitó a las clases sociales a que nombraran representantes que se reunieran para intercambiar impresiones para una mejor elaboración del proyecto.

²⁸ TRUEBA URBINA, Alberto. Nueva Ley Federal del Trabajo. Comentada por Alberto Trueta Urbina, Porrúa, México, 1995, p. 41.

Después de emitir los sectores interesados sus observaciones, en diciembre de 1968, el Ejecutivo Federal presentó a la Cámara de Diputados, una iniciativa de nueva Ley Federal de Trabajo. Se efectuó una segunda discusión con la participación de representantes de trabajadores y patronos.²⁹

De lo expuesto en el párrafo precedente, resulta válido señalar que fue loable la participación de los tres sectores (Estado-trabajadores-patronos), al expedirse la normatividad laboral en cuestión, ya que con ello, se dio la expresión de los deberes y derechos que a cada uno de ellos correspondería, dando con ello un equilibrio o paridad para todo el tipo de relación legal que tengan entre sí, con lo cual consideramos se evitan arbitranedades que los pudieran perjudicar en sus respectivos intereses.

²⁹ DAVALOS, José op cit p. 72.

CAPÍTULO TERCERO

LA RESCISIÓN DE LAS RELACIONES DEL TRABAJO EN LA LEGISLACION LABORAL VIGENTE

3.1. EL APARTADO "A" DEL ARTÍCULO 123, DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.

El presente artículo es uno de los pilares más importantes de nuestra Constitución Política Federal, puesto que se refiere a una de las instituciones fundamentales de toda República democrática: el derecho social al trabajo

El derecho del trabajo es el derecho a vivir con dignidad y decoro en una sociedad que expresa mediante sus leyes el contenido humano de la convivencia social. Si el derecho a la vida y el derecho al trabajo son inseparables, entonces la contribución del derecho social para garantizar la justicia en las relaciones del trabajo constituye uno de los cimientos de una democracia fundada en el Estado de derecho.

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

Por tales circunstancias, consideramos hacer alusión textual del artículo constitucional que establece todo lo concerniente al ámbito que debe regir en materia laboral, numeral que establece lo siguiente, a saber:

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

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

"...

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

De lo anteriormente transcrito, es menester señalar que este numeral trata de proteger la estabilidad en el empleo de los trabajadores, es decir, que los empleados únicamente podrán ser despedidos por una causa justificada, razón por la cual tendrán que ser indemnizados con el importe de tres meses de salario.

3.2 LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.

En este apartado se analizarán las causales de rescisión de la relación o contrato señaladas en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, para tener un mayor panorama del presente trabajo de investigación.

La primera causal de despido que señala la ley, sin responsabilidad para el patrón, señala lo siguiente:

"I. Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiere 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; ..."

Por lo expuesto en la parte final del párrafo transcrito, aunque el trabajador no tenga la capacidad o conocimientos necesarios para el desempeño del trabajo, si el patrón, no lo alega y justifica dentro de ese plazo de 30 días, no podrá alegarla después y el trabajador adquirirá el derecho de permanencia en la plaza de que se trate.

Para que proceda esta causal de despido, se requiere como requisito indispensable que haya engaño, entendiéndolo como la mentira y falsedad, si no hay este elemento de engaño, bien por parte del trabajador, del sindicato o de quien lo recomendó o propuso, no podrá el patrón esgrimir con éxito esta causal.

Cabe señalar que el contenido de esta fracción, establece que más que la falta de facultades o capacidad del trabajador, es el engaño de éste, por tanto, en todo caso al esgrimir esta causal es indispensable que medien notas, documentos, cartas, escritos o certificaciones, donde se señalen cualidades del trabajador que no tiene.

El problema surge en los casos en que existan estas recomendaciones a favor del trabajador deficiente, pero no por escrito, sino en

forma verbal. A este respecto, considero que también es procedente la aplicación de ésta fracción, porque en ella no se exige en cuanto a referencias que tengan éstas que ser por escrito, así que bien puede suceder que las referencias que tengan éstas que ser por escrito, así que bien puede suceder que las referencias sean verbales y por lo tanto se estará frente a la hipótesis contemplada en el inciso que se comenta.

En estos casos, al patrón le corresponde probar el engaño, para lo cual tiene tres medios que pueden ser:

- Las cartas de recomendación o certificados que el trabajador le hubiera presentado al solicitar el trabajo, en las que aparezca que tiene las aptitudes o capacidades de las que carezca.
- Las referencias o recomendaciones del sindicato o de terceros al proponerlo, en el primer caso en base al contrato colectivo; y,
- También puede probar el patrón el engaño del trabajador con el Contrato Individual de Trabajo, donde bajo protesta de decir verdad, el trabajador haga constar que posee la capacidad, experiencia y conocimientos de los que carece para desempeñar el trabajo pactado o contratado.

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

Se debe de entender por probidad, de acuerdo con el criterio de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, rectitud de principios, sentimiento de responsabilidad y honestidad en el actuar, hombría de bien e integridad moral y

personal. Se debe tener presente que los errores intrascendentes cometidos por el trabajador en sus labores no son faltas de probidad justificadores del despido, según criterio también sustentado por ese Alto Tribunal de Justicia.

Nuestra Ley Federal del Trabajo al referirse a las faltas de probidad y honradez no se está refiriendo a la comisión de delitos, sino simplemente a la falta o ausencia de las cualidades antes señaladas, lo que resulta muy diferente.

"De acuerdo con los precedentes de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, la falta de probidad y honradez la constituye una gama muy variada de actos o hechos como son: la competencia desleal; disponer de dinero ajeno, independientemente de su monto: vender productos a un precio superior al autorizado; ingerir bebidas alcohólicas durante su jornada de trabajo; no rendir de las operaciones realizadas; abrir o leer sin permiso, la correspondencia del patrón; dedicarse en horas de trabajo a menesteres ajenos al mismo; como hablando por teléfono con el novio, hasta marca la tarjeta de asistencia del taller de trabajo, antes de la hora de salida, dormir en horas laborales de trabajo, salvo casos excepcionales, o simplemente ponerse a leer la prensa en horas laborales; hacer uso del automóvil o camión de la empresa o patrón, no para beneficio de éstos, sino para actos personales del trabajador y también la falta de esmero en el cumplimiento del trabajo, apartarse de las obligaciones que se tiene a su cargo o proceder en contra de las mismas, configuran esta causal de despido."³⁰

Según el Máximo Tribunal de la nación, debe entenderse como falta de probidad y honradez y causal de rescisión de la relación de trabajo, el no proceder rectamente el trabajador en las funciones encomendadas, con mengua de rectitud de ánimo, o sea, apartarse de las obligaciones a su cargo, procediendo en contra de las mismas, dejando hacer lo que se tiene encomendado o haciéndolo en contra, así mismo, la Suprema Corte establece

³⁰ BORREL NAVARRO, Miguel op cit p 293.

que constituye falta de probidad o improbidad presentar documentos falsos al patrón pretendiendo el trabajador, justificar con ello sus faltas de asistencia al trabajo. No siendo necesario que se produzca lesión o daño patrimonial al patrón o un lucro indebido al trabajador, bastando sólo que se observe una conducta ajena a un recto proceder.

Al establecer la Suprema Corte de Justicia de la Nación que las consecuencias de los actos de los trabajadores pueden ser laborales o penales, los que son independientes, pues la Ley Federal del Trabajo no exige la comisión de un DELITO, sino simplemente que se incurra en falta de honradez y probidad, bien pueden los patrones simultánea o independientemente recurrir a los dos procedimientos: el laboral por la falta o faltas de probidad y honradez y el penal, por la comisión del delito de robo, aunque el trabajador fuera absuelto en el procedimiento penal por el delito de robo, en nada afectaría la validez y procedencia de la acción rescisoria del contrato o relación de trabajo por falta de Probidad y Honradez.

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

Como se ve, en estos casos, las faltas de probidad u honradez, las injurias, amagos y los actos de violencia no tiene que cometerse precisamente contra el patrón, sus familiares personal directivo o administrativo, sino contra sus propios compañeros de trabajo, y siempre que se altere, como consecuencia de dichos actos la disciplina existente en el lugar donde se desempeña el trabajo.

Si el patrón prueba la falta de honradez, las injurias o los actos violentos con toda exactitud y precisión, pero no acredita que en virtud de los

mismos se alteró el orden o la disciplina en el lugar del trabajo, se expone a perder el Juicio, aunque el criterio jurisprudencial en cuanto a la actualización de esta causal es que el solo hecho de una riña entre trabajadores a la hora de labores en el si sola para que se configure la causal de rescisión del contrato.

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

Se trata de las mismas causas anteriormente señaladas, pero lo más importante es que en esta hipótesis, se exige además, que sean tan graves que hagan imposible el cumplimiento normal de la relación de trabajo, por lo que cuando se producen fuera del servicio se exige mayor entidad o gravedad a las causales motivadoras del despido. Se debe de considerar como “fuera de servicio” fuera de la jornada de trabajo también cuando el trabajador tiene suspendida su relación de trabajo por alguna de las causas señaladas en la Ley.

En cuanto a que “hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo”, no es más que un decir, pero que nos remite a tener que destacar la gravedad, trascendencia o seriedad de la falta cometida, lo que corresponderá estudiar y aquilatar al juzgador en cada caso.

Por otra parte también es posible que el trabajador admita que si realizó el acto de violencia que se le imputa, pero alegue que ello no hace imposible la relación de trabajo, en cuyo caso quedará al arbitrio del juzgador, determinar si el hecho imputado afecto o no la relación laboral.

“V. Ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellos, en

los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo;... "

La claridad con que está expuesta esta fracción, hace menos discutible o cuestionable su enunciado. Para su integración se requieren tres elementos concurrentes: la intencionalidad del trabajador, que los daños se ocasionen precisamente en los bienes que señala dicho inciso y que se realicen en horas o durante su jornada de trabajo.

No obstante es preciso señalar que en estos casos el patrón, además de tener el derecho a rescindir el contrato de trabajo sin responsabilidad para él, tendrá la acción civil para reclamarle al trabajador daños y perjuicios, aunque esto casi nunca da resultado por la insolvencia que generalmente tiene el trabajador. También puede en estos casos el patrón si lo desea, ejercitar la acción penal que en su caso pudiera corresponderle.

"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;...".

Es evidente la vinculación estrecha que existe entre esta fracción y la anterior, con la obligación impuesta al trabajador por la fracción VI del artículo 134, que en lo conducente dice que el trabajador tiene la obligación de, conservar en buen estado los instrumentos y útiles que se le hayan dado para el trabajo.

Puede, por lo tanto, establecerse con éxito la rescisión de la relación de trabajo, con base en esta causal, sin haber dolo por parte del trabajador en la ejecución de los daños y perjuicios cometidos.

Debiendo entenderse para los efectos de la Ley Federal del Trabajo por negligencia: descuido, omisión, falta de atención o aplicación, imprudencia o falta de diligencia en el desempeño del trabajo contratado.

Es de suma importancia tener presente que la imprudencia o negligencia del trabajador tiene que ser la única causa del perjuicio, no pueden haber causas concurrentes sería cuando el trabajador descompone o rompe una maquinaria de la empresa, pero dicha maquinaria requería para su debido funcionamiento recibir un servicio de atención o mantenimiento por técnicas especializados, el cual no se le dio, por lo que en este caso, existen motivos o causas concurrentes en el daño que presenta.

En la práctica es muy difícil probar que la negligencia, fue la única causa del perjuicio o daño ocasionado.

Es de significación relevante para el patrón que esté consciente que puede establecer también la aplicación de esta causal, cuando el trabajador ocasione los daños o perjuicios referidos, no sólo en el desempeño de sus labores, sino también cuando los cometa "con motivo de ellas", como por ejemplo cuando los objetos o bienes dañados, sin ser precisamente los utilizados por el trabajador en el desempeño de los trabajos por él encomendados.

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

Para el planteamiento eficaz de esta causal, el patrón tiene necesidad de probar dos cosas: que hubo negligencia y que efectivamente se puso en peligro la seguridad de las personas o del establecimiento.

Tampoco es necesario para que se configure esta causal de despido, que se ocasionen perjuicios, daños o lesiones físicas o económicas al patrón o empresa, sino que basta sólo que produzcan estas conductas o elementos, sin necesidad de que sean graves ni reiterados; para que se integre o configure esta causal de despido

Se debe tener presente que se puede considerar como imprudencia y descuido del trabajador, su ligereza, superficialidad o su falta de atención, dedicación, precaución y cautela en el desempeño de las labores a él encomendadas.

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

A este respecto se hace preciso en primer término conocer jurídicamente y concretar el significado del concepto de moral, que aunque para algunos pudiera ser cambiante, para nosotros no lo es, pues estimamos que aunque no sea inmutable en el sentido radical de esta palabra, su concepto es claro, fijo y permanente, como son los principios generales del derecho. La decencia y la honradez. Lo que puede cambiar es el punto de vista, la época o la persona que la analice, no el concepto claro y definitivo de lo que es moral.

Moral que en sentido estricto no es concerniente al orden jurídico, sino al fuero interno, a la conciencia y al respeto humano, se puede concebir como la ciencia o la doctrina de la conducta y de las acciones humanas en orden a su bondad o malicia, o como el conjunto de normas que observa el hombre en sus relaciones con la sociedad y con él mismo.

Las propias características inmatrimales que conforman la moral, es lo que hace difícil su precisión en el campo del derecho laboral. En efecto para

ciertos trabajadores especialmente rurales, a los que nunca se les ha enseñado moral y en su vida cotidiana y vulgar se desenvuelven sin ni siquiera saber qué es la moral, ni si existe, cual sería la base de sustentación para su aplicación.

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

Esta alternativa que tiene su fundamento en el deber de fidelidad que todo trabajador debe a su patrón o empleador, también implica doble probanza para éste; una que se dieron a conocer los secretos de la empresa y otra, que como consecuencia de ello se le produjeron a la empresa perjuicios, teniendo el patrón la obligación legal de señalar y cuantificar éstos, lo que no resulta nada fácil, pues tiene que acreditar fehacientemente las percepciones y utilidades que la empresa dejó de ganar y precisamente como consecuencia del secreto divulgado por el trabajador infiel. Por ello es que debido a las dificultades probatorias que entraña la causal, muchos patrones prefieren fundamentar su demanda en lo establecido en la fracción II del Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, es decir, por Falta de Probidad del trabajador.

Esta causal de despido se encuentra vinculada con lo dispuesto en la fracción XII del Artículo 134 de la Ley Federal del Trabajo que dispone: Son obligaciones de los trabajadores "Guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales y de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa o indirectamente o de los cuales tengan conocimiento por razón del trabajo que desempeñan, así como de los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicios a la empresa."

Para la correcta aplicación de esta causal se exige tener conocimiento claro del significado y apreciación jurídica de los términos "revelar" asuntos de carácter reservado y "secretos de fabricación" que constituyen los

pilares de la causal en estudio, siendo indudable que por "revelar", tenemos que entender difundir, divulgar, dar a conocer; y por "asuntos de carácter reservado", cualquier asunto en relación con sistemas, métodos, ventas o políticas en general, que utilice la empresa, así como los planes y técnicas de fabricación que no son del conocimiento del público en general.

"X. Tener el trabajador mas de tres faltas de asistencia en un periodo de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada;..."

De acuerdo a lo enunciado en la fracción transcrita, con tres y media faltas de asistencia al trabajador, se integra y procede la aplicación de esta causal de despido, sin responsabilidad para el patrón, una de las más usuales en la práctica forense laboral. No se requieren de cuatro faltas cuando se trata de labores discontinuas y, también procede cuando se incurre en siete medias faltas dentro del mismo periodo de 30 días, aunque existe en la doctrina una polémica abierta a este respecto.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha sostenido el criterio de que cuando la jornada se desarrolla en etapas discontinuas, la falta de asistencia a una de esas etapas, debe computarse como media falta, que puede ser sumada a otras medias faltas o con otras enteras para integrar esta causal de rescisión.

Si la jornada diaria de trabajo es continua, se requerirán cuatro faltas en el periodo de 30 días para que se integre esta causal.

Los 30 días a que se refiere la Ley, no tienen que ser hábiles, deben ser días de calendario, no siendo necesario que los 30 días correspondan al mismo mes

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

Aunque se realice la desobediencia, en horas de trabajo dentro de la empresa y delante de los demás compañeros de trabajo, si la orden que se le da por el patrón al trabajador no refiere precisamente al trabajo contratado, es decir al trabajo que le viene asignando contractualmente o establecido en virtud de la relación de trabajo existente, el trabajador puede rehusarse a cumplirla, sin que por ello pueda ser despedido.

De ahí la importancia que tiene precisar cuidadosamente en los contratos que tiene precisar cuidadosamente en los contratos individuales de trabajo, las labores que deberá ejecutar el trabajador y el lugar donde las realizará.

Al examinar y aplicar esta causal de despido, se hace necesario tener presente lo que es para la Ley Federal del Trabajo, el Contrato Individual de Trabajo, señala lo siguiente: "Contrato Individual de Trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquél en virtud cual, una persona que obliga a prestar a otra, un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario."

Subordinación para estos efectos se debe considerar como sinónimo de obediencia por parte del trabajador hacia el patrón, por lo que es lógico que si aquél desobedece a éste en lo que al trabajo se refiere, constituya causal de rescisión del citado contrato, pues de lo contrario se estaría fomentando el desorden e indisciplina en el desarrollo normal del trabajo en detrimento del orden y productividad, que son básicos en toda empresa bien organizada.

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

Al estudiar esta causal cabe hacer incapié que es de capital importancia preservar la vida, la integridad y la salud de los trabajadores, siendo por ello que se haga indispensable que éstos cumplan estrictamente con los procedimientos establecidos para cuidar la vida y la salud propia y de sus compañeros de trabajo, por lo que si cumplen con estas disposiciones, el patrón puede rescindirles su contrato de trabajo por causa justificada.

Es conveniente dejar aclarado que el inciso que se comenta se refiere tanto a enfermedades generales como profesionales, pues no las distingue o individualiza.

Con respecto a las medidas, normas y disposiciones de carácter obligatorio para los trabajadores, se pueden encontrar entre otros, el Reglamento de Medidas Preventivas de Accidentes de Trabajo, el Reglamento de Seguridad de los Trabajadores de Minas, las medidas dictadas por la Comisión de Seguridad e Higiene, el Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, publicado en el Diario Oficial el 5 de junio de 1978, el que establece en el Capítulo Segundo las sanciones por las violaciones o incumplimiento a sus disposiciones; en su Capítulo Tercero, el Procedimiento para aplicar dichas sanciones y en su Capítulo Segundo las sanciones por las violaciones o incumplimiento a sus disposiciones; en su Capítulo Tercero, el Procedimiento para aplicar dichas sanciones y en su Capítulo Cuarto los Recursos Administrativos que tiene el infractor para recurrir las sanciones que le sean impuestas.

También los reglamentos interiores de trabajo debe consignarse disposiciones sobre esta importante materia y que son obligatoria para el binomio obrero patrón.

"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;..."

Según la Suprema Corte de Justicia de la Nación, para que se integre esta causal de despido es necesario que el trabajador "concurra embriagado al trabajo", no concurrir a éste en estado normal y embriagarse después que comenzó a laborar, pues en estos casos pudiera ocurrir y alegar que las bebidas embriagantes las introdujo en el centro de trabajo el patrón o que fue con su consentimiento que se ingirieron las mismas, aunque han habido casos en que ha admitido la procedencia de esta causal, habiéndose emborrachado el trabajador después de concurrir al trabajo.

Según lo establecido por la Suprema Corte, el estado de embriaguez del trabajador puede probarse con testigos, no requiere de prueba pericial para su acreditación como ocurría antes. Debiendo considerarse como bebidas embriagantes las que tengan más del 5 por ciento de alcohol

También tiene establecido la Corte que el aliento alcohólico, no es causal de rescisión o despido, sino que es necesario el estado de embriaguez.

En el caso de drogas enervantes, el certificado médico que las prescriba, tiene que presentarlo el trabajador al patrón, de acuerdo con lo

dispuesto en la Ley, antes de comenzar sus labores, si lo presenta después de comenzar a trabajar, no libera de su responsabilidad.

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

De acuerdo con su enunciado, se tiene que entender que se trata de una ejecutoria dictada en materia penal y de que se trata no de una simple sentencia, sino de una ejecutoria, es decir, aquella contra la cual no procede ya ningún recurso, una sentencia que haya quedado definitivamente firme, bien porque ya se agotaron los recursos que procedían o bien porque no se interpusieron los mismos, quedando definitivamente firme la sentencia dictada, siendo indiferente a estos efectos la extensión o duración de la sanción impuesta al trabajador, siempre que se le imponga pena de prisión.

No obstante la condena del trabajador y su sentencia firme, si ésta le permite asistir al trabajo, dicha condena no será motivo válido para la rescisión de su relación de trabajo (libertad condicional bajo fianza; arraigo domiciliario, o cuando lo autoriza el sistema penitenciario).

Debe quedar claro que el simple arresto o detención del trabajador, no da base para la rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón, sino en tal caso, a la suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo a que se refiere el artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo

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

De este enunciado se desprende que las catorce fracciones del artículo 47 de la ley en cita, son simplemente enunciativos y no limitativos

Cuando se desee aplicar esta fracción XV, tendrá que relacionarse la causa motivadora del despido, con alguna o algunas de las enunciadas en las catorce fracciones del citado precepto laboral, para establecer su vinculación o analogía con la causal que se invoque.

La analogía es interpretar la Ley, dándole una extensión a un caso no previsto en ella, por razones de semejanzas, pero este nuevo caso, deberá siempre revestir igual gravedad, además de ser similar o análogo a alguno de los catorce señalados en la Ley.

Por analogía el jurista Guillermo Cabanellas de Torres señala lo siguiente: "La resolución de un caso o la interpretación de una norma fundándose en el espíritu de un ordenamiento positivo o en los principios generales del Derecho"³¹

Sobre este tema el Doctor Néstor de Buen comenta lo siguiente: "Si bien es cierto que la analogía está prohibida en el artículo 14 constitucional sólo para juicios de orden criminal, lo que obviamente no comprende, en una interpretación rigurosa y estricta los problemas de despido y retiro, constituyen una sanción extrema, una pena, en suma, a veces más grave aun, que cualquier sanción dictada en proceso criminal"³²

El concepto del uso de la analogía para este problema particular es fundamentalmente injusto. El legislador tal vez consciente de lo peligroso que puede ser la utilización de la analogía, impone determinadas exigencias: "que las

³¹ Diccionario Jurídico Elemental, op cit p 14

³² BUEN, Néstor De Derecho del Trabajo, Porrúa, México, 2000, p 181

causales análogas, sean de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere. No parecen estas condiciones sin embargo, un remedio adecuado para los peligros de la analogía.³³

3.3 JURISPRUDENCIA

En este punto se vertiran las tesis más importantes que sobre el tema en comento ha señalado la Suprema Corte de Justicia de la Nación, para enriquecer el presente trabajo y de una manera tener un mayor panorama del tema que se estudia.

Séptima Epoca

No. de Registro: 395,485

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Apéndice de 1975

Materia(s): Laboral

Volumen: Parte VI

Tesis: 154

Página: 213

Genealogía: 7A EPOCA: VOL. 60 PG 84

7A EPOCA TCC: TOMO XX PG. 6749

APENDICE '75: TESIS 154 PG. 213

APENDICE '85: TESIS NO APA PG.

³³ BORREL NAVARRO, Miguel, op cit p 310

VEINTE DIAS POR AÑO. PAGO DE INDEMNIZACION POR CONCEPTO DE INTERPRETACION DE LOS ARTICULOS 48, 49, 50, 51 Y 52 DE LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

El artículo 50, fracción II, de la Ley Federal del Trabajo, estatuye que si la relación de trabajo fue por tiempo indeterminado, la indemnización consistirá en veinte días de salario por cada uno de los años de servicios prestados. Es principio de hermenéutica jurídica que la interpretación de dos o más preceptos legales que correspondan al mismo sistema, se lleve al cabo de tal modo que formen un todo armónico, habida cuenta que la interpretación aislada e inconclusa de un solo numeral puede conducir a conclusiones distintas de aquellas que el legislador se propuso. Sobre dicha base, es debido asentar que el artículo 50 de la Ley Federal del Trabajo actualmente en vigor, sólo puede interpretarse en concordancia con los diversos 48, 49, 51 y 52 de la propia legislación laboral, porque además de que todos ellos forman parte del Capítulo IV que bajo el enunciado de "Rescisión de las relaciones de trabajo" regula tal institución, contienen nexos afines que los vinculan entre sí. El artículo 48 precitado, determina que el trabajador podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba o que se le indemnice con el importe de tres meses de elección, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario, indemnización constitucional esta última, que encuentra su génesis en la fracción XXII de la Constitución General de la República y que evidentemente opera sin menoscabo de las demás prestaciones a que el trabajador tuviere derecho. Por su parte, el artículo 51 de tal ley establece las causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador, y su concomitante número 52, del propio Código, estatuye que cuando opere alguna de aquellas causas, el trabajador tendrá derecho a que el patrón lo indemnice en los términos del artículo 50 ya citado; de manera que el dispositivo 50 no se limita en su ámbito de aplicación a complementar el 49 que lo precede, como el primer párrafo de aquél parece indicarlo, sino que en función de la dualidad jurídica de que está investido,

consigna también una indemnización laboral de mayor alcance, estatuida en favor de los trabajadores, que sin dar lugar a ello, sin incurrir en ninguna de las causales comprendidas en el artículo 47 en que no existe responsabilidad para el patrón, se ven precisados a separarse del trabajo, por algún motivo legal atribuible exclusivamente al otro sujeto de la relación laboral. Si además se atiende a que el despido injustificado no es esencia sino una rescisión del contrato de trabajo por causa imputable al patrón, lo que se corrobora mediante la lectura del segundo párrafo del artículo 48, cuando expresa: "Si en el juicio correspondiente el patrón no comprueba la causa de la rescisión", naturaleza que además le atribuye la H. suprema Corte de Justicia de la Nación, al definir que "el despido es el acto por el cual el patrono separa al trabajador de su empleo, rescindiendo unilateralmente el contrato de trabajo" (Semanao Judicial, página 125, Volumen XII, Sexta Epoca, Cuarta Sala), resulta que cuando el trabajador ejercita la acción sobre pago de los tres meses de indemnización constitucional, lo que en el fondo reclama, lo que pide, es que se declare por la autoridad competente la rescisión del contrato de trabajo por causa imputable al patrón, con las consecuencias legales inherentes; al contrario del caso en que elige la acción de reinstalación, pues en éste, lo que el fondo solicita, es que se refieren las dos primeras fracciones del artículo 50 de la Ley Federal del Trabajo, es también aplicable cuando se trata del despido injustificado y se opta por la indemnización constitucional; debiéndose agregar, complementariamente, que existiendo en el caso del artículo 48 la misma razón del artículo 51, es aplicable a la substancialmente una rescisión del contrato de trabajo, a virtud de una causa imputable al patrón, de mayor gravedad o por lo menos análoga, a las previstas por el artículo 51; preceptos todos ellos de la codificación citada. Tan es así, que el máximo tribunal del país ha estimado que ambos casos son análogos y, por ende, dan lugar a las mismas indemnizaciones, como puede verse en la ejecutoria publicada en la página 1269, Tomo LXXXIII, Quinta Epoca, del Semanario Judicial de la Federación, que expresa "CONTRATO DE TRABAJO, RESCISION DEL. El caso en que el trabajador da por rescindido el contrato de trabajo, es análogo a

aquel en el que es despedido, toda vez que se producen los mismos efectos, esto es, la ruptura del contrato por culpa del patrono, y, por consiguiente, existiendo la misma razón, debe aplicarse analógicamente el mismo precepto, pues no sería justo que se concediera una indemnización cuando el trabajador es despedido y se niegue cuando el mismo se vea obligado a separarse del trabajo, por causas imputables al patrono”.

TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEPTIMO CIRCUITO

Séptima Epoca, Sexta Parte:

Volumen 46, pág. 86. Amparo directo 708/72. María Luisa Ramírez Apresa. 20 de octubre de 1972. Unanimidad de votos. Ponente: Enrique Arizpe Narro.

Volumen 46, pág. 86. Amparo directo 727/72. Francisco Escalante Boo. 20 de octubre de 1972. Unanimidad de votos. La publicación no mencionada el nombre del ponente.

Volumen 48, pág. 55. Amparo directo 1408/72. Gloria Cabrera Berra. 21 de febrero de 1972. Unanimidad de votos. Ponente: Armando Maldonado Cisneros.

Volumen 56, pág. 62. Amparo directo 534/73. Ernestina Sosa Beltrán. 9 de agosto de 1973. Unanimidad de votos. Ponente: Ignacio M. Cal y Mayor.

Volumen 56, pág. 62. Amparo directo 630/73. Ricardo Pérez Peralta. 22 de agosto de 1973. Unanimidad de votos. Ponente: Armando Maldonado Cisneros.

NOTA: En el Apéndice al Semanario Judicial de la Federación, esta tesis tiene como rubro: "VEINTE DIAS POR AÑO. PAGO DE INDEMNIZACION POR RESCISION. INTERPRETACION DE LOS ARTICULOS 48, 49, 50, 51 Y 52 DE LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO”.

Esta tesis se retiró de la compilación de jurisprudencia 1917-1995 en virtud de que la Cuarta Sala estableció criterio al respecto en la tesis número 12/89, publicada en la Gaceta número 34, del Semanario Judicial de la Federación, Octava Epoca, página 43, que corresponde a la página 158 de la primera parte del tomo relativo a la materia de trabajo el Apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1917-1995.

Esta tesis trataba de proteger al trabajador con el despido injustificado por parte del patrón, otorgaba al trabajador veinte días de salario por cada año de servicios prestados, siempre y cuando la relación de trabajo fuere por tiempo indeterminado.

Octava Epoca

No. de Registro: 223,140

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Materia: Laboral

Tomo: VII-Abril

Tesis: I. 1º. T. J/28

Página: 129

VEINTE DIAS DE SALARIO POR CADA AÑO DE SERVICIO PRESTADOS, SU PAGO ES IMPROCEDENTE CUANDO SE RECLAMA INDEMNIZACION CONSTITUCIONAL.

Si la Junta señalada como responsable absuelve a la demandada laboral del pago de veinte días de salarios por cada año de servicios prestados que reclamó el trabajador que se consideró injustamente despedido y que optó por la indemnización, estuvo en lo correcto, porque los trabajadores que se consideran injustificadamente despedidos, pueden ejercitar a su libre elección y conveniencia, cualquiera de las dos acciones que la ley laboral establece en su

Artículo 48: a) La de pago de indemnización constitucional, consistente en tres meses de salario; o b) El cumplimiento de su contrato y como consecuencia de ello la reinstalación en su empleo. Si el trabajador opta, por la indemnización constitucional, sólo tendrá derecho a tres meses de salarios y al pago de los salarios caídos, además de las prestaciones que hubiere devengado o que le otorgue la Ley o el contrato celebrado, sin que por ello pueda hablarse en forma alguna de renuncia de derechos, por no reclamar también el pago de veinte días de salario por cada año de servicios prestados, porque este derecho no se le concede la Ley. Por tanto, si un trabajador demanda el pago de indemnización constitucional, carece de derecho a los veinte días de salario por cada año de servicios prestados, cuyo pacto procede únicamente cuando se ha elegido la acción de cumplimiento de contrato y, declarada procedente, el patrón se niega a reinstalarlo, según los artículos 49 y 50 de la Ley de la materia, además del caso de que el trabajador rescinda el contrato por causa imputable al patrón; por otra parte, tampoco es exacto que la Junta interpretara en forma incorrecta los artículos 47, 48, 50, 51 y 52 de la Ley Federal del Trabajo, porque la responsable no hizo sino aplicar exactamente la Ley citada en los términos en que está redactada, debiendo aclararse además que no en todos los casos de reinstalación tienen que pagarse los salarios de veinte días por cada año de servicio, sino sólo en aquellos que están previstos en el Artículo 50 y siempre que el patrón se rehúse a la reinstalación.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 885/72. Diego Herrera. 27 de enero de 1973. Ponente: José Martínez Delgado.

Amparo directo 556/72. Celia Vázquez González. 29 de junio de 1973. Ponente: Rafael Pérez Miravete.

Amparo directo 13061/88. José Erasto Ramírez Castillo. 9 de marzo de 1989. Unanimidad de votos. Ponente: María Simona Ramos Ruvalcaba. Secretario: Jaime Allier Campuzano.

Amparo directo 11171/90. Fernando Delgado Reyes. 14 de febrero de 1991. Unanimidad de votos. Ponente: Roberto Gómez Arguello. Secretario: Jaime Allier Campuzano.

NOTA: Esta tesis también aparece publicada en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación número 40 Abril de 1991, página 101.

Esta tesis se retira en virtud de que la Cuarta Sala estableció criterio al respecto en la tesis número 12/89, publicada en al Gaceta número 34, del Semanario Judicial de la federación, Octava Epoca, página 43, que corresponde a la página 158 de la primera parte del tomo relativo a la materia de trabajo del Apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1917-1995

Esta tesis señala que únicamente se puede reclamar la indemnización constitucional o el pago de veinte días de salario por cada año de servicio prestado, es decir no puede hacer valer las dos acciones al mismo tiempo.

Octava Epoca

No. de Registro: 393,135

Instancia: Cuarta Sala Jurisprudencial

Fuente: Apéndice de 1995 Materia: Laboral

Tomo: Tomo V, Parte SCJN

Tesis: 242

Página: 158

Genealogía: APENDICE '95: TESIS 242 PG. 158

INDEMNIZACION DE 20 DIAS DE SALARIO POR CADA AÑO DE SERVICIOS PRESTADOS, PROCEDENCIA DE LA.

En atención a que los artículos 123, fracción XXII, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y 48 de la Ley Federal del Trabajo, se concluye que dicha prestación únicamente procede en los casos que señalan los artículos 49, 52 y 947 de la Ley mencionada, pues o disponen que cuando se ejercitan las acciones derivadas de un despido injustificado procede el pago de la indemnización consistente en 20 días de salario por cada año de servicio prestados, a que se refiere el Artículo 50, fracción II, de la Ley mencionada, pues su finalidad es la de resarcir o recompensar al trabajador del perjuicio que se le ocasiona por no poder seguir laborando en el puesto que desempeñaba por una causa ajena a su voluntad, bien porque el patrón no quiere reinstalarlo en su trabajo, bien porque aquél se vea obligado a romper la relación laboral por una causa imputable al patrón o sea, que tal indemnización constituye una compensación para el trabajador que no puede continuar desempeñando su trabajo.

Octava Época

Varios3/85. Contradicción de tesis entre las sustentadas por los Tribunales Colegiados de los Circuitos Sexto, Séptimo, Octavo y Noveno, entonces únicos, 7 de agosto de 1989. Unanimidad de cuatro votos

NOTA:

Tesis 4ª. XII/89, Gaceta número 34, pág. 43, Semanario Judicial de la Federación, tomo IV, Primera Parte, pág. 333

En la vida práctica del patrón abusa de la ignorancia o necesidad del trabajador, cuando por circunstancias en las cuales quiere evadir impuestos o pagos de prestaciones a que tiene derecho un obrero al separarse del trabajo por causas imputables al patrono, lo despidе injustificadamente obligándolo a firmar

su renuncia previamente redactada donde se establece su conformidad de terminar con la relación laboral, con la finalidad de que si el obrero demanda el pago de la reinstalación o indemnización constitucional, tenga elementos con que excepcionarse. Esto es un problema frecuente, por lo que si el trabajador afirma que fué obligado a firmar su renuncia tiene que acreditar su dicho, lo que provoca que sea más difícil acreditar el despido injustificado. Si durante la secuela procesal y el desahogo de pruebas se acredita dicho despido, el patrón será condenado a reinstalar al trabajador en su puesto que originalmente venia desempeñando o, en su defecto, al pago de la indemnización constitucional consistente en tres meses de salario; de acuerdo con la acción del trabajador.

La Ley Federal del Trabajo, no contempla una sanción para el patrón cuando se cometen este tipo de actividades ilegales, ya que éste tipo de actividades ilegales, ya que éste con su actuar menoscaba el patrimonio familiar del obrero y su dignidad, por lo que es necesario que se reforme nuestra Constitución Federal en su artículo 123 apartado "A" fracción XXII y por ende la Ley Federal del Trabajo, en el sentido que se imponga una sanción al patrón consistente en pagar una indemnización adicional al trabajador independientemente de los tres meses de salario o la reinstalación por un monto de dos meses de salario y además de ello, se le aperciba de no volver a reincidir en su actuar con uno o más trabajadores pagara una multa para que no sigan cometiendo este tipo de actos contra los trabajadores.

De las anteriores tesis jurisprudenciales se desprenden los siguientes aspectos:

Para la Suprema Corte de Justicia de la Nación se producirán los mismos efectos, cuando el trabajador resinda el vínculo jurídico que lo una al patrón y cuando sea despedido, toda vez que en ambos casos, se dará una ruptura contractual por parte del patrón.

CAPÍTULO CUARTO

LAS INDEMNIZACIONES EN LOS CASOS DE RESCISIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO

4.1. LA DECISIÓN DEL TRABAJADOR DE OPTAR POR SU REINSTALACIÓN O POR SU INDEMNIZACIÓN.

La decisión que debe tomar el trabajador entre optar por su reinstalación en su trabajo o que se le indemnice con el pago de tres meses de su salario, en la forma como lo establece el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, no es claro ya que al referirse al pago de la indemnización de tres meses de salario lo hace de una manera imprecisa, y lo deja a la imaginación o la interpretación del trabajador o de sus abogados, ya que cuando el trabajador elige reclamar dicha indemnización es porque, precisamente el trabajador fue despedido injustificadamente de su trabajo, y lo que menos quiere es su reinstalación por que el patrón violentó la relación laboral que los unía, alterando el equilibrio que debe imperar en toda relación laboral, claro esta que ambas partes tendrán que probar su dicho en el procedimiento respectivo.

Así mismo, el párrafo segundo del mismo artículo 48 de la ley de la materia establece que si el patrón no comprueba la causa o causas que lo motivaron a rescindir el contrato de trabajo y/o la relación laboral que tenía con el trabajador, éste tendrá derecho, además, cualquiera que hubiese sido la acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo. De lo anterior a mi leal saber y entender, se desprende que el legislador quiso resaltar la gravedad del acto en que incurre el patrón al rescindir al trabajador su contrato de trabajo y la relación laboral que lo une con el trabajador, sin que haya motivo o causa para despedirlo injustificadamente, ocasionando el patrón con su conducta ilícita, daños y perjuicios al trabajador en su patrimonio.

Es importante hacer notar que el despedir injustificadamente a un trabajador de su empleo en nuestra consideración es un acto ilegal de suma gravedad, ya que el patrón sea persona física o jurídica con su conducta atenta en contra de la estabilidad en el empleo, y viola las garantías individuales consagradas en los artículos 5, y 123, de nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, además deja de observar los principios generales de Derecho del Trabajo establecidos en la Ley Federal del Trabajo.

Ahora bien, consideramos pertinente hacer mención de las indemnizaciones, que de acuerdo con nuestra legislación laboral pudiera tener derecho el trabajador en los siguientes casos:

• **Indemnización por causas imputables al patrón.-** La cual se determinaría cuando el trabajador con fundamento en el artículo 52 de la Ley Federal del Trabajo se separara de su empleo por causas imputables al patrón y le demandara la rescisión de su contrato de trabajo, y de la relación laboral, en virtud de que el patrón incurrió en alguna de las causas señaladas en el artículo 51, de la ley de la materia, en contra del trabajador quien podrá separarse de su empleo sin responsabilidad, y demandar al patrón el pago de las indemnizaciones correspondientes y las prestaciones a que tuviera derecho, siempre y cuando, pruebe en el procedimiento laboral, que efectivamente el patrón con su conducta incurrió en algunas de las causas de responsabilidad antes referidas, lo cual deberá ser sancionado por la autoridad laboral, quien determinará si el trabajador acreditó las causas que motivaron su acción emitiendo la autoridad laboral su resolución y en su caso condenando a pagar al patrón la indemnización (3 meses de salario, 20 días por años de servicios prestados, salarios vencidos correspondientes); y las demás prestaciones a que tuviera derecho el trabajador, si por el contrario el trabajador no prueba la causa justificada de su acción, la autoridad laboral absolverá al patrón del pago de las indemnizaciones correspondientes así como de los salarios vencidos.

• **Indemnización en los casos de terminación de las relaciones laborales.-** En estos casos, el patrón siempre está obligado a probar las causas de la terminación de las relaciones laborales en el procedimiento laboral respectivo, y si no lo hiciera, tendrá que pagar las indemnizaciones a que se refiere el Artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, y demás prestaciones a que tuviera derecho el trabajador. El Artículo 53 de la Ley de la materia se refiere, a las causas de terminación de las relaciones individuales y colectivas del trabajo que se mencionan a continuación.

I. El mutuo consentimiento de las partes;

II. La muerte del trabajador

III. La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital, de conformidad con lo artículos 36, 37 y 38;

IV. La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo; y

V. Los casos a que se refiere el Artículo 434"

Es importante tener presente que las causas de terminación de las relaciones de trabajo siempre estarán sujetas a la sanción de las autoridades del trabajo, quien determinará mediante su resolución si el patrón en el procedimiento laboral acreditó las causas que suscitaron la terminación de las relaciones laborales. El Artículo 53, de la Ley de la materia, se refiere tanto a la terminación de las relaciones individuales de trabajo como a la terminación de las relaciones colectivas de trabajo, al respecto consideramos que para los efectos de la indemnización que podría corresponder a algún conflicto individual o colectivo, en el caso de que se acreditara que no existe ninguna causal para que el patrón pudiera dar por terminada la relación, esto equivaldría a un despido injustificado que traería como consecuencia la rescisión del contrato y de la misma relación laboral por lo que el Artículo 55, de la Ley de la materia además de consignar las indemnizaciones a que se refiere el Artículo 48 de la Ley antes mencionada

también debería consignar expresamente las indemnizaciones a que se refiere el artículo 50 de la propia Ley Federal del Trabajo.

♦ **Indemnización en los casos de despido injustificado** .- En este caso nos referiremos cuando el trabajador despedido injustificadamente elige demandar al patrón el pago de los tres meses de salario, por el concepto de indemnización a que se refiere el primer párrafo del artículo 48 de la ley de la materia al respecto el diccionario de derecho de los autores Rafael de Pina y Rafael de Pina Vara nos indican que:

INDEMNIZACIÓN *Cantidad de dinero o cosa que se entrega a alguien en concepto de daños o perjuicios que se la hagan en su persona o en sus bienes.*³⁴

Cuando el trabajador despedido solicita que se le indemnice con el importe de tres meses de salario es porque casi siempre el trabajador mediante el acto arbitrario de su patrón lo primero que padece en su persona y en el de su familia, son los daños y perjuicios que le ocasionan al ser despedido espontáneamente y sin justificación de su trabajo y lo que menos quiere es reinstalarse en su empleo por que sabe muy bien que la lesión que sufrió al ser despedido es de imposible reparación, ya que su patrón desde el mismo momento del despido rescindió su contrato y su relación de trabajo que lo unía al trabajador.

Ahora bien, *cuando el trabajador demanda el pago de su indemnización, el patrón en este supuesto, no puede eximirse del cumplimiento del contrato puesto que el trabajador al demandar el pago de la indemnización

³⁴ PINA VARA, Rafael de y Pina, Rafael Diccionario de Derecho Edit Porrúa, S.A. México, 26ª. ed p 123.

está conforme con la disolución del vínculo laboral, pero puede allanarse o defenderse en el juicio en el juicio respectivo hasta que se dicte laudo.³⁹

Si el patrón se allana, se termina la relación de trabajo y deberá pagarle al trabajador su indemnización, 3 meses de salario y salarios caídos desde la fecha que se dió el despido hasta que se cumplimente el laudo.

Si el patrón decidió defenderse en el juicio hasta que se dicte el laudo, también pueden presentarse dos posibilidades: si el patrón prueba el despido justificado, se disuelve la relación de trabajo y se le absuelve de pagarle la indemnización; o si el patrón no prueba una causa justificada de despido, se termina la relación de trabajo y se le condena al pago de la indemnización, es decir 3 meses de salario y salarios caídos hasta que se ejecute el laudo.

4.2. LOS SUPUESTOS DE EXCEPCIÓN PARA QUE EL PATRÓN INDEMNICE A SUS TRABAJADORES.

En primer término, tenemos que el cumplimiento de la relación laboral como exigencia de los trabajadores despedidos conduce, en principio, a la reinstalación en las mismas condiciones en que se venían prestando los servicios y eventualmente, a que la reinstalación se efectúe en las nuevas condiciones del puesto al momento de ser ejecutado el laudo, si gracias a los aumentos de los salarios mínimos generales o profesionales o de las revisiones de los contratos colectivos, se le han atribuido condiciones más favorables

Ahora bien, en lo que respecta al principio de la estabilidad en el empleo, la acción de reinstalación no puede ser eludida por el patrón, salvo en los casos de excepción previstos en el numeral 49 de la legislación laboral vigente.

³⁹ Dávalos, José Derecho del Trabajo, Edit. Porrúa, S.A., México, D.F., 2ª ed., 1991, p. 163.

Por otra parte, la reinstalación significa que se dé al trabajador posesión material del puesto que ocupaba, proporcionándole trabajo y los elementos para llevarlo a cabo.

Por otra parte, "la acción de cumplimiento del contrato o relación de trabajo lleva consigo la de pago de salarios, desde la fecha del despido injustificado hasta el momento de la reinstalación. A esta prestación la ley laboral correspondiente la denomina '**salarios vencidos**', aunque en la jerga común se les conoce como '**salarios caídos**'.³⁶

De lo anteriormente transcrito, tenemos que la entrega de los salarios "caídos" o vencidos al trabajador, en caso de haber sido este despedido de manera injustificada, resulta necesario en la protección de este sujeto de la relación laboral, toda vez que hay que considerar que mientras dure el proceso, generalmente no encuentra otro empleo en el que se pueda ocupar, por lo que el pagarle este tipo de salario, tiene consecuencias de justicia y alivio económico para él.

De igual manera tenemos que la Ley Federal del Trabajo establece los casos en que el patrón queda exento la obligación de reinstalar. En el artículo 49, se incluyen los siguientes casos:

- Cuando se trata de trabajadores que tengan una antigüedad menor de un año;
- Si el patrón comprueba ante la Junta de Conciliación y Arbitraje que el trabajador, por razón del trabajo que desempeñe, o por las características de sus labores, está en contacto directo y permanente con él y la Junta estima, tomando en consideración

³⁶ De Buen Lozano, Néstor, op. cit., p. 113.

las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de la relación del trabajo;

- En los casos de los trabajadores de confianza;
- En el servicio doméstico; y
- Cuando se trate de trabajadores eventuales.

Por tanto, si el trabajador demandante que ejerce la acción de cumplimiento se encuentra en cualquiera de las situaciones anteriores, el patrón podrá invocarla y una vez acreditada la condición particular del trabajador, estará facultado para, mediante el pago de la indemnización correspondiente, oponerse a la reinstalación

Este derecho patronal ha originado la aparición de innumerables conflictos de interpretación ante los tribunales del trabajo, particularmente en razón de la falta de unas reglas procesales adecuadas. Situación que conviene analizar a continuación:

Por lo que toca a la cuestión indemnizatoria, la Ley laboral en su numeral 50 determina la cuantía, en los siguientes términos:

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

1. Si la relación de trabajo fuere por tiempo determinado menor de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados; si excediera de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año y de veinte días por cada uno de los años siguientes en que hubiere prestado sus servicios;

- II. Si la relación de trabajo fuere por tiempo indeterminado, la indemnización consistirá en veinte días de salario por cada uno de los años servicios presados, y
- III. Además de las indemnizaciones a que se refieren las fracciones anteriores, en el importe de tres meses de salario y en el de los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se paguen las indemnizaciones.*

Por tanto, en virtud de la importancia de estas indemnizaciones, resulta evidente el interés del legislador por poner un freno a esta facultad patronal. Su ejercicio resulta, evidentemente oneroso.

Sin embargo, el aspecto más importante de esta situación se da en cuanto a la oportunidad patronal para ejercer ese derecho, por lo que conviene preguntarse lo siguiente: ¿Podrá el patrón, cuando invoca que el trabajador se encuentra en los casos de excepción del artículo 49, ofrecer el pago al contestar la demanda o necesariamente deberá esperar hasta que se condenado a reinstalarlo?

De aceptarse que el patrón puede pagar de inmediato, no esperando el desarrollo de las instancias del juicio, es evidente que con ello evitará el pago de los salarios vencidos. A cambio de ello, parece que constituye un obstáculo la falta de oportunidad procesal del actor para desvirtuar las afirmaciones del patrón respecto de que se encuentra en los casos de excepción del artículo 49.

A *contrario sensu*, el derecho patronal sólo podría hacerse valer en la última etapa del proceso o sea, en ejecución de laudo, lo que generalmente lleva implícita una cauda angustiosa de salarios vencidos.

Ahora bien, la norma procesal laboral no prevé este caso por lo que una solución o alternativa habrá de buscarse entre lo que dispone el artículo 17 de la ley en comento de que "... se tomarán en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales que deriven de dichos ordenamientos, los principios generales del derecho, los principios generales de justicia social que derivan del artículo 123 de la Constitución ...". Para que permanezcan a toda costa la protección del trabajador y su relativa estabilidad en su trabajo con el fin de que sus condiciones económicas sirvan para el bienestar de su familia.

Así mismo, el artículo 18 de la ley de la materia dispone claramente como una regla de carácter general de derecho la interpretación que se debe dar a la norma laboral para su fin estrictamente social y además deja claro cualquier duda que se tuviera en la interpretación de la norma antes citada en su sentido más amplio; por lo que también podría ser una de las soluciones a nuestro tema planteado el observar correctamente lo antes referido.

Ante esta situación, proponemos que la solución para que existiera la justicia laboral para el trabajador despedido injustificadamente, consistirá en que ante la negativa del patrón de aceptar la reinstalación, que no exigiera la invocación de una causa justificada de despido, se abra un incidente durante el cual las partes tendrían la oportunidad de rendir pruebas sobre los factores que puedan justificar la actitud patronal o la intención del actor de ser reinstalado. Concluido el incidente se dictaría una interlocutoria declarando o no procedente la pretensión patronal. Es evidente que si se declara improcedente y el patrón no adujo además causa específica de despido, de inmediato procederá a dictar laudo condenando al patrón a reinstalar y a pagar los salarios vencidos.

ESTA TESIS NO SALE
DE LA BIBLIOTECA

4.3 LA PROCEDENCIA DE LA INDEMNIZACIÓN DE 20 DÍAS DE SALARIO POR AÑO, EN LOS CASOS DE DESPIDO INJUSTIFICADO

En el caso de que el trabajador opte por la indemnización, ésta se conformará con el importe de tres meses de salarios, según lo dispone la fracción XXII del inciso "A" del artículo 123 constitucional. En el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, dispone a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo, si en el juicio correspondiente el patrón no comprueba la causa de la rescisión.

Hay en esta materia un problema de interpretación "popular" arraigada de tal manera en los medios laborales que, inclusive, va más allá del texto de la ley y adquiere características muy próximas a las de una norma consuetudinaria ya que aplicada generalmente con base en la consideración de su obligatoriedad. Se trata de la incorporación de veinte días de salario por cada año de antigüedad a la indemnización por despido.

La ley, definitivamente, no establece esa prestación, ni en los casos de indemnización, ni en los casos de cumplimiento. Por consiguiente, cuando el trabajador opta por la indemnización prescinde de sus derechos de antigüedad, salvo los que de manera especial se establecen en el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo. Los llamados veinte días por año, no son exigibles, por ningún concepto, con relación a la acción por despido. Y si se reclama la reinstalación será sólo el patrón quien podrá sustituirla por la indemnización, en aquellos casos establecidos por el artículo 49 de la legislación laboral vigente.

A este respecto, la Suprema Corte de Justicia de la Nación, estableció una tesis jurisprudencial en el siguiente sentido:

No. de Registro: 393,135

Instancia: Cuarta Sala

Jurisprudencial

Fuente: Apéndice de 1995 Materia: Laboral

Tomo: Tomo V, Parte SCJN

Tesis: 242

Página: 158

Genealogía: APENDICE '95: TESIS 242 PG. 158

"INDEMNIZACIÓN DE 20 DÍAS DE SALARIO POR CADA AÑO DE SERVICIOS PRESTADOS, PROCEDENCIA DE LA.-

En atención a que los artículos 123, fracción XXII de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y 48 de la Ley Federal del Trabajo, no disponen que cuando se ejercitan las acciones derivadas de un despido injustificado procede el pago de la indemnización consistente en 20 días de salario por cada año de servicios prestados, a que se refiere el artículo 50, fracción II, de la ley citada, se concluye que dicha prestación únicamente procede en los casos que señalan los artículos 49, 52 y 947 de la ley mencionada, pues su finalidad es la de resarcir o recompensar al trabajador del perjuicio que se le ocasiona por no poder seguir laborando en el puesto que desempeña por una causa ajena a su voluntad, bien porque el patrón no quiere reinstalarlo en su trabajo, bien porque aquél se vea obligado a romper la relación laboral por una causa imputable al patrón, o sea, que tal indemnización constituye una compensación para el trabajador que no puede continuar desempeñando su trabajo

Contradicción de Tesis 385.- Entre las sustentadas por los entonces Únicos Tribunales Colegiados de los Circuitos Sexto a Noveno.- 7 de agosto de 1989.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente: Ulises Schmill Ordóñez.- Secretario: Víctor Ernesto Maldonado Lara.

Tesis de Jurisprudencia XII/89. Aprobada por la Cuarta Sala de este Alto Tribunal, en Sesión Privada celebrada el seis de noviembre de mil novecientos ochenta y nueve. Unanimidad cinco votos de los señores Ministros: Presidente Felipe López Contreras, Ulises Schmill Ordóñez, Juan Díaz Romero, Carlos García Vázquez y José Martínez Delgado.

Como consecuencia de lo anterior y por regla general con gran inquietud y aún con desconfianza se ven obligados a sugerirles a los demandados el cumplimiento del contrato pese a que la reinstalación se vista de una manera negativa por los propios trabajadores, con el ánimo de que la parte patronal en situación ámica, también contraria a la continuación de la relación laboral transija mediante el pago de una indemnización que contemple los veinte días por año. De hecho funciona esta prestación sin mayores fundamentos legales, como un factor de arreglo meramente convencional.

En realidad, estamos ante la presencia de una laguna legal. En la Ley de 1931 ocurría algo parecido en los casos en que el trabajador rescindiera la relación por causas imputables al patrón ya que sólo podía elegir la indemnización de tres meses de salarios, y los salarios vencidos. Así lo determinaba el artículo 125-B. En la legislación laboral vigente, el contenido del artículo 52, en relación directa con el 50, se amplió la prestación, incluyendo los

20 días por año. Es indiscutible que la misma política debería seguirse, por analogía, en los casos de despido.

De lo anteriormente expuesto, en nuestra consideración procede también la indemnización del pago de **20 días de salario** por año trabajado, en los casos de despido injustificado porque en primer lugar el artículo 50 en su fracción II lo contempla al mencionar que si la relación de trabajo es por tiempo indeterminado si procede la indemnización de los 20 días de salario, considerando que como regla general la relación de trabajo siempre deberá ser por tiempo indeterminado y por excepción por determinado, debiéndose modificar el artículo antes mencionado en el sentido de establecer mejor la estabilidad en el empleo dándole al trabajador mayor certidumbre y seguridad en su trabajo. Además, consideramos que procede el pago de los **20 días de salario** por año en los casos de despido injustificado por las razones y criterio expuestos en la tesis de jurisprudencia 154, la cual fue retirada por que la Cuarta Sala estableció nuevo criterio al respecto en la tesis numero 12/89, con lo cual no estoy de acuerdo porque a mi consideración se deberá de tomar en cuenta primero los principios sociales y de derecho que quedaron plasmados en nuestra Constitución Política Federal, en su artículo 123, después en segundo lugar la Ley Federal del Trabajo, tomando en cuenta sus principios rectores, tanto sociales como de derecho que se señalan en el artículo 17 de la ley de la materia en donde señala también a la jurisprudencia pero no en un primer lugar sino en donde terminan los principios sociales y comienzan los principios de derecho privado.

4.4 PROPUESTA PARA REFORMAR LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, EN SU PARTE SUSTANTIVA, Y QUE SE REFIERE A LAS INDEMNIZACIONES POR DESPIDO INJUSTIFICADO

En el cuerpo del presente trabajo, observamos que las indemnizaciones por despido se encuentran integradas por los siguientes conceptos:

- 3 meses de salario, 20 días de salario por cada año de servicios y salarios caídos, cuando el trabajador demanda su reinstalación y el patrón puede eximirse y se exime, del cumplimiento de la relación de trabajo, según lo establece el artículo 50 de la Ley Federal del Trabajo.
- 3 meses de de salario y salarios caídos (no procede el pago de 20 días de salario por cada año de servicios), cuando el trabajador demanda el pago de la indemnización y el patrón se allana o pierde el juicio, de conformidad con lo que establece el numeral 48 de la legislación laboral vigente.

Por otra parte, consideramos necesario señalar que es común de que en todos los casos de disolución de la relación de trabajo (por despido, retiro o terminación), procede el pago de 20 días de salario por cada año de antigüedad. Esta creencia es falsa, puesto que según observamos sólo es procedente su pago cuando el patrón puede eximirse y exime del cumplimiento de la relación de trabajo, por retiro por causas imputables al patrón, por implantación de nueva maquinaria y nuevos procedimientos de trabajo y por negativa del patrón para someter sus diferencias al arbitraje o aceptar el laudo.

Asimismo, autores tales como Roberto Muñoz Ramón consideran, al igual que nuestra legislación laboral, que en el caso de despido injustificado no deben pagarse los 20 días de salario por cada año de servicios, argumentando que: "la razón de que la indemnización por despido sólo sea de tres meses de

salarios caídos, sin comprenderlos 20 días de salario, por cada año de antigüedad, es que el actor al ser separado puede optar, en este caso, por su reinstalación y conservar su antigüedad y los beneficios de esta.³⁷

Asimismo, durante mucho tiempo la jurisprudencia emitida por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, al igual que la Ley Federal del Trabajo y la doctrina, establecía que el pago de indemnización por despido no procedía el pago de 20 días por año de antigüedad, cuando señalaba la siguiente tesis:

*El pago de 20 días de salario por cada año de servicios prestados no puede tener como base el despido injustificado, pues la citada prestación no se encuentra consignada en la Ley para este caso, ya que conforme a lo establecido en el Artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, se consigna que en caso de despido el trabajador a su elección podrá exigir la reinstalación, o bien el pago de la indemnización constitucional, y en cualquiera de los casos el pago de los salarios caídos, más no señala que además deberá cubrirse veinte días de salario por cada año de servicios prestados, la prestación en cuestión, conforme al criterio sostenido por esta Cuarta Sala, procede únicamente en los siguientes casos: cuando el patrón se niegue a someter sus diferencias al arbitraje o acatar el laudo de la Junta en términos del Artículo 845 de la Ley Federal del Trabajo; cuando de acuerdo a lo establecido en el Artículo 439 de la Ley Laboral existe la implantación de maquinaria o nuevos procedimientos de trabajo, y el patrón efectúa una reducción de personal; cuando la Junta resuelve que no subsisten las causas de suspensión de las relaciones colectivas de

³⁷ Muñoz Ramón Ramón. Derecho del Trabajo, Tomo II, Edit. Porrúa, S.A. México, D.F., 1983, p.413.

trabajo, en términos del artículo 431 de la Ley laboral; cuando el patrón queda eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, en los casos de los trabajadores que menciona el artículo 49 de la Ley Laboral, y cuando el trabajador rescinde su Contrato de Trabajo, por causas imputables al patrón.*

Amparo directo número 27/56, promovido por Trinidad Sosa Niño, 25 de julio de 1975.

Sin embargo, pese al contenido establecido en la Ley Federal del Trabajo, en lo que respecta a la indemnización por despido injustificado, consideramos que dicha normatividad debe adecuar su contenido con base en las siguientes ideas: En principio, tenemos que los artículos 123, fracción XXII de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y 48 de la Ley Federal del Trabajo, no establecen que en el ejercicio de una acción derivada de un despido injustificado procede el pago de la indemnización consistente en 20 días de salario por cada año de servicios prestados, a que se refiere el artículo 50, fracción II, de la ley citada, resulta necesario señalar que dicha prestación debe proceder estrictamente en aquellas circunstancias contenidas en los numerales 49, 52 y 947 de la norma laboral en cuestión, toda vez que la esencia de estos artículos, es la de resarcir o recompensar al trabajador del perjuicio que se le ocasiona por no poder seguir laborando en el puesto que desempeñaba por una causa ajena a su voluntad, ya sea porque el patrón no tiene la intención de reinstalarlo en su trabajo o bien porque aquél se vea obligado a romper la relación laboral por una causa imputable al patrón. Por consiguiente, tal indemnización constituirá una compensación para el trabajador que no puede continuar desempeñando su trabajo.

Como lo estableció anteriormente el Tribunal Colegiado de Circuito, de acuerdo a la interpretación que se le da a los artículos 48, 49, 50 51 y 52 de la Ley Federal del Trabajo, que se sustenta en el siguiente criterio.

Séptima Epoca

No. de Registro: 395,485

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Apéndice de 1975

Materia(s): Laboral

Volumen: Parte VI

Tesis: 154

Página: 213

Genealogía: 7ª. EPOCA: VOL. 60 PG.84

7ª. EPOCA TCC: TOMO XX PG. 6749

APENDICE '75: TESIS 154 PG. 213

APENDICE'85: TESIS NO APA PG

VEINTE DIAS POR AÑO. PAGO DE INDEMNIZACION POR CONCEPTO DE INTERPRETACION DE LOS ARTICULOS 48, 49, 50, 51 Y 52 DE LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

El artículo 50, fracción II, de la Ley Federal del Trabajo, estatuye que si la relación de trabajo fue por tiempo indeterminado, la indemnización consistirá en veinte días de salario por cada uno de los años de servicios prestados. Es principio de hermenéutica jurídica que la interpretación de dos o más preceptos legales que correspondan al mismo sistema, se lleve al cabo de tal modo que formen un todo armónico, habida cuenta que la interpretación aislada e inconclusa de un solo numeral puede conducir a conclusiones distintas de aquellas que el legislador se propuso. Sobre dicha base, es debido asentar que el artículo 50 de la Ley Federal del Trabajo actualmente en vigor, sólo puede interpretarse en concordancia con los diversos 48, 49, 51 y 52 de la propia legislación laboral, porque además de

que todos ellos forman parte del Capítulo IV que bajo el enunciado de "Rescisión de las relaciones de trabajo" regula tal institución, contienen nexos afines que los vinculan entre sí. El artículo 48 precitado, determina que el trabajador podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba o que se le indemnice con el importe de tres meses de elección, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario, indemnización constitucional esta última, que encuentra su génesis en la fracción XXII de la Constitución General de la República y que evidentemente opera sin menoscabo de las demás prestaciones a que el trabajador tuviere derecho. Por su parte, el artículo 51 de tal ley establece las causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador, y su concomitante número 52, del propio Código, estatuye que cuando opere alguna de aquellas causas, el trabajador tendrá derecho a que el patrón lo indemnice en los términos del artículo 50 ya citado; de manera que el dispositivo 50 no se limita en su ámbito de aplicación a complementar el 49 que lo precede, como el primer párrafo de aquél parece indicarlo, sino que en función de la dualidad jurídica de que está investido, consigna también una indemnización laboral de mayor alcance, estatuida en favor de los trabajadores, que sin dar lugar a ello, sin incurrir en ninguna de las causales comprendidas en el artículo 47 en que no existe responsabilidad para el patrón, se ven precisados a separarse del trabajo, por algún motivo legal atribuible exclusivamente al otro sujeto de la relación laboral. Si además se atiende a que el despido injustificado no es esencia sino una rescisión del contrato de trabajo por causa imputable al patrón, lo que se corrobora mediante la lectura del segundo párrafo del artículo 48, cuando expresa "Si en el juicio correspondiente el patrón no comprueba la causa de la rescisión", naturaleza que además le atribuye la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, al definir que "el despido es el acto por el cual el patrono separa al trabajador de su empleo, rescindiendo unilateralmente el contrato de trabajo" (Semanario Judicial, página 125, Volumen XII, Sexta Epoca, Cuarta Sala), resulta que cuando el trabajador

ejercita la acción sobre pago de los tres meses de indemnización constitucional, lo que en el fondo reclama, lo que pide, es que se declare por la autoridad competente la rescisión del contrato de trabajo por causa imputable al patrón, con las consecuencias legales inherentes; al contrario del caso en que elige la acción de reinstalación, pues en éste, lo que el fondo solicita, es que se refieren las dos primeras fracciones del artículo 50 de la Ley Federal del Trabajo, es también aplicable cuando se trata del despido injustificado y se opta por la indemnización constitucional; debiéndose agregar, complementariamente, que existiendo en el caso del artículo 48 la misma razón del artículo 51, es aplicable a la substancialmente una rescisión del contrato de trabajo, a virtud de una causa imputable al patrón, de mayor gravedad o por lo menos análoga, a las previstas por el artículo 51; preceptos todos ellos de la codificación citada. Tan es así, que el máximo tribunal del país ha estimado que ambos casos son análogos y, por ende, dan lugar a las mismas indemnizaciones, como puede verse en la ejecutoria publicada en la página 1269, Tomo LXXXIII, Quinta Epoca, del Semanario Judicial de la Federación, que expresa: "CONTRATO DE TRABAJO, RESCISION DEL. El caso en que el trabajador da por rescindido el contrato de trabajo, es análogo a aquel en el que es despedido, toda vez que se producen los mismos efectos, esto es, la ruptura del contrato por culpa del patrono, y, por consiguiente, existiendo la misma razón, debe aplicarse analógicamente el mismo precepto, pues no sería justo que se concediera una indemnización cuando el trabajador es despedido y se niegue cuando el mismo se vea obligado a separarse del trabajo, por causas imputables al patrono".

TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEPTIMO CIRCUITO

Séptima Epoca, Sexta Parte

Volumen 46, pág 86. Amparo didrecto 708/72. Maria Luisa Ramirez Apresa. 20 de octubre de 1972. Unanimidad de votos Ponente. Enrique Arizpe Narro

Volumen 46, pág. 86. Amparo directo 727/72. Francisco Escalante Boo. 20 de octubre de 1972. Unanimidad de votos. La publicación no mencionada el nombre del ponente.

Volumen 48, pág. 55. Amparo directo 1408/72. Gloria Cabrera Berra. 21 de febrero de 1972. Unanimidad de votos. Ponente: Armando Maldonado Cisneros.

Volumen 56, pág. 62. Amparo directo 534/73. Ernestina Sosa Beltrán. 9 de agosto de 1973. Unanimidad de votos. Ponente: Ignacio M. Cal y Mayor.

Volumen 56, pág. 62. Amparo directo 630/73. Ricardo Pérez Peralta. 22 de agosto de 1973. Unanimidad de votos. Ponente: Armando Maldonado Cisneros.

NOTA: En el Apéndice al Semanario Judicial de la Federación, esta tesis tiene como rubro: "VEINTE DIAS POR AÑO. PAGO DE INDEMNIZACION POR RESCISION. INTERPRETACION DE LOS ARTICULOS 48, 49, 50, 51 Y 52 DE LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO".

Esta tesis se retiró de la compilación de jurisprudencia 1917-1995 en virtud de que la Cuarta Sala estableció criterio al respecto en la tesis número 12/89, publicada en la Gaceta número 34, del Semanario Judicial de la Federación, Octava Epoca, página 43, que corresponde a la página 158 de la primera parte del tomo relativo a la materia de trabajo del Apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1917-1995.

De lo anteriormente transcrito, tenemos que la jurisprudencia citada con antelación, reafirma fehacientemente nuestra postura de que deben corresponder veinte días de salario cuando se haya estatuido una relación de trabajo por tiempo indeterminado. Así también, tenemos que se establece que el trabajador podrá tener la opción de elegir la reinstalación en su fuente de trabajo o que se le

indemnice por el importe de tres meses, sin que se vea menoscabada las demás prestaciones a que el trabajador tuviere derecho.

Por tanto, debe considerarse como análogo aquellos casos en que el trabajador de por rescindido su relación jurídica laboral, así como cuando sea despedido se surtirán los mismos efectos, es decir, existirá la ruptura del contrato por razones imputables al patrón.

CONCLUSIONES

PRIMERA. - El derecho del trabajo es la disciplina jurídica que trata de ajustarse a las transformaciones y exigencias sociales del país; actúa en forma constante en la vida de los hombres para regular las relaciones obrero-patronales.

En una relación laboral existe un sujeto que presta un trabajo personal y otro que lo recibe lo que se traduce en la existencia de un contrato de trabajo cuyos elementos son la subordinación y pago de un salario. Las disposiciones de este instrumento jurídico tienden a garantizar a cada trabajador un mínimo de garantías, por lo que el hombre debe vivir sin temor a ser despedido en un futuro; su máxima aspiración es estar libre de todo peligro laboral pero no puede serlo si está expuesto a perder su empleo en cualquier tiempo, ya que éste es el medio fundamental de su subsistencia y la de su familia.

El principio de estabilidad en el empleo constituye una garantía de seguridad para el trabajador de permanecer en el empleo, no se trata de un derecho de propiedad o vitalicio, sino solamente de conservación.

SEGUNDA. - En el Derecho laboral no es necesario que el patrón acuda ante la Junta de Conciliación y Arbitraje para rescindir el contrato de trabajo, solamente si se inconforma el trabajador, entonces el patrón deberá de justificar la causa ante la autoridad

El trabajador que es separado injustificadamente de su trabajo tiene a su elección dos acciones que puede ejercitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje: el cumplimiento de su contrato de trabajo o la indemnización de tres meses de salario

TERCERA - La reinstalación no es obligatoria en el Derecho mexicano, se puede eximir al patrón, conforme a lo dispuesto por el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo, mediante el pago de las indemnizaciones del artículo 50 de la citada Ley.

El patrón se puede negar a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado, fijándole una responsabilidad en el conflicto mediante el pago de la indemnización del artículo 50 de Ley Laboral.

CUARTA - El pago de los 20 días de salario por cada año de servicio prestado casi nunca opera en un juicio laboral por las razones expresadas en la conclusión anterior, pero se da en mayor número como norma consuetudinaria, es decir, cuando el patrón está consciente del despido y quiere evitarse problemas en acudir a deducir sus derechos ante la autoridad.

El despido injustificado y la rescisión del contrato por las causas imputables al patrón producen el mismo efecto, el rompimiento del vínculo laboral y son análogos.

QUINTA - El alcance del artículo 50 de la Ley Federal del Trabajo, en su fracción segunda, que contempla el pago de los 20 días de salario por cada año de servicio prestado no se limita a lo establecido por los artículos 49, 51 y 947 del ordenamiento legal citado, porque la última fracción del artículo 51, que contempla una de las causas de rescisión sin responsabilidad para el trabajador, esgrime las análogas, de igual manera graves y de consecuencias semejantes. Luego entonces, si el empleado opta por ejercitar su acción de indemnización por despido injustificado, analógicamente debería concederse la referida indemnización por ser un acto unilateral e imputable al patrón, que ocasiona al trabajador severos trastornos.

SEXTA.- El despido injustificado es una rescisión sin justa causa. El objetivo de la investigación se cumplió al analizar lo que se conoce como la rescisión del contrato individual de trabajo cuya naturaleza es la falta de cumplimiento de las obligaciones o una decisión no justificable del patrón que origina la disolución del vínculo contractual, y como consecuencia el desempleo. El problema de resarcir el daño que sufre el trabajador con motivo del despido injustificado y que prácticamente se refleja en la falta de fuentes de trabajo, así como que en muchas ocasiones no le es posible llevar sustento económico a su familia durante la tramitación del conflicto laboral, se resuelve con la propuesta de que consideren los legisladores una indemnización de mayor alcance que inclusive se encuentra prevista por la fracción del Artículo 50 de la Ley Federal del Trabajo, y cuya limitante es que jurídicamente no es aplicable a los casos de despido injustificado, cuando el trabajador opta por ejercitar la acción de indemnización contemplada por el Artículo 48 de la Ley de la materia, pero podría aplicarse en atención a lo dispuesto por el Artículo 51 de la misma Ley Federal del Trabajo que prevé las causas de rescisión imputables al patrón, pues el despido injustificado deriva de una causa imputable al patrón y por analogía ambas rompen con el vínculo de trabajo. Lo anterior se lograría con el hecho de que los litigantes lo hicieran valer en el conflicto laboral, para que una vez resuelto por los tribunales Colegiados, emitieran la jurisprudencia respectiva. Con esto se comprueba nuestra hipótesis al demostrar la factibilidad de una propuesta que permita al trabajador conseguir al final del Juicio una indemnización de mayor alcance para reparar el daño sufrido.

SÉPTIMA.- El despido injustificado y sus consecuencias se encuentra regulado por los artículos 123 constitucional, fracciones XXI y XXII y 48 de la Ley Federal del Trabajo y prevé las consecuencias; sin embargo, el problema radica en considerar que el daño que sufre el empleado es cada día más grave, aunado a la falta de fuentes de trabajo, por lo que como hipótesis es necesario pensar en una indemnización de mayor alcance, que por lo menos repare en

parte las necesidades del trabajador durante el tiempo que tarde en ventilarse el procedimiento, derivado de su acción de indemnización cuando es separado de su empleo sin justa causa. Para lo cual proponemos la aplicación de indemnización prevista por el artículo 50 fracción II de la Ley Federal del Trabajo consistente en 20 días de salario por cada año de servicios prestados cuando la relación fuere por tiempo indeterminado, pues ello implicaría resarcir los daños que sufrió el trabajador durante el tiempo que se tardó en ventilarse el procedimiento, tomando en cuenta que en nuestro país el salario se encuentra deteriorado y su poder adquisitivo declina con el tiempo.

OCTAVA. - La estabilidad en el trabajo es el derecho del trabajador de permanecer en su empleo, sin que esto implique un derecho de propiedad sobre éste, aun en contra de la voluntad del empleado, siempre y cuando no exista causa legal para separarlo.

La terminación, el retiro y la rescisión son términos distintos que ponen fin a la relación de trabajo. La terminación es la disolución de la relación laboral por voluntad de las partes o cuestiones independientes a ésta, sin implicar responsabilidad para las partes. El retiro es la disolución de la relación laboral, realizada de forma unilateral por parte del trabajador debido al incumplimiento de las obligaciones del propio patrón. La rescisión es la ruptura de la relación de trabajo por el incumplimiento de las obligaciones del trabajador.

El trabajador puede retirarse del trabajo cuando el patrón incurre en las hipótesis señaladas en el artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo.

La terminación de la relación laboral puede disolverse por voluntad de las partes o por causas ajenas a ésta como es la muerte del trabajador, terminación por obra o vencimiento del término o inversión del capital, o por incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador que haga

imposible la prestación del trabajo. Por último, por fuerza mayor o caso fortuito, incosteabilidad de la expropiación, el agotamiento de la materia de la expropiación y con el concurso o quiebra.

La renuncia tiene su origen del latín *renuntiare*, que se deriva de la palabra *renutio* que significa anunciar que se abandona a un cargo o derecho. La renuncia la definimos como la facultad que tiene el obrero para dejar su trabajo por su propia voluntad, sin que esto implique una renuncia de derechos laborales. Para que el trabajador quede libre de toda responsabilidad al renunciar, se requiere el consentimiento del patrón, de lo contrario el empleado recaerá en responsabilidad civil.

NOVENA - La renuncia al trabajo no requiere para su validez que se ratifique ante la Junta de Conciliación y Arbitraje ni la aprobación de éstas, en virtud de que no se trata de un convenio ni una liquidación.

El consentimiento del obrero para renunciar debe de ser libre de todo vicio, es decir, que no sea arrancada por dolo, mala fe, violencia física o moral o por error, ya que si la voluntad esta viciada será nula la renuncia.

DÉCIMA - El problema del despido injustificado del obrero es cuando el patrón se vale de artimañas para arrancar la renuncia al trabajo en contra de su voluntad y el trabajador demanda al patrón por el despido injustificado, el patrón, durante el proceso del juicio se excepcionará exhibiendo el documento de renuncia firmado por el obrero, lo que se presume que el trabajador renunció de forma voluntaria. Si el empleado manifiesta en el juicio que fué obligado o engañado para firmar el documento, será él quien tenga que acreditar su dicho, lo cual resulta muy difícil de probar.

DÉCIMA PRIMERA - Que el objeto y carácter del derecho del trabajo sigan contemplando la protección de los derechos de los trabajadores, obligando al Estado a promover una cultura social para mejorar las condiciones labores, económicas y sociales de los trabajadores.

DÉCIMA SEGUNDA - Que para interpretar la ley laboral ésta se tome de un modo armónico en su conjunto tomando los principios jurídicos fundamentales y por tal razón de nueva cuenta impere la tesis número 154 emitida por el Tribunal Colegiado del Séptimo Circuito con sede en Veracruz, Ver.

BIBLIOGRAFIA

ALONSO GARCIA, Manuel. Derecho del Trabajo cuarta. ed. Edit. Harla, México, 1990,

ALVAREZ DEL CASTILLO, Enrique. Reformas a la Ley Federal del Trabajo, octava ed. Edit. Porrúa, México, 1995

ALVAREZ, Oscar. Derecho del Trabajo, séptima ed. Edit. Porrúa, México, 1996.

BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo, Edit. Sista, cuarta. ed. México, 1994.

BUEN L., Néstor de. El Derecho Administrativo Laboral y la Administración Pública del Trabajo en México Edit. Porrúa, México, 1994

BUEN L, Néstor de Derecho del Trabajo Edit. Porrúa México, 2000.

BUEN L, Néstor de. El Estado de Malestar. Edit. Porrúa México, 1997.

BURGOA, Iganacio. Derecho Constitucional Mexicano. Edit. Porrúa. México 1999.

CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. Introducción al Derecho Laboral. Depalma, Argentina. Tl. 1998

CASTORENA, J. Jesús. Tratado de Derecho Obrero, octava. ed. Edit. Porrúa, México, 1996

CAVAZOS FLORES, Baltasar y otros. Hacia un nuevo Derecho Laboral. Edit. Trillas. México, 1997.

CAVAZOS FLORES, Baltasar. Las 500 Preguntas Más Usuales Sobre Temas Laborales. Editorial Trillas. México 1984.

CHARIS GÓMEZ, Roberto. Estudios de Derecho del Trabajo. Edit. Porrúa, México, 1997

DÁVALOS, José. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo. Edit. Porrúa. 1991.

DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo I. Edit. Porrúa México, 1992.

DÁVALOS, José. Tópicos Laborales. Edit. Porrúa México, 1992.

DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Edit. Porrúa. México, 1997.

MUÑOZ Ramón, Roberto. Derecho del Trabajo. Edit. Porrúa, S.A. México, 1983.

OJEDA PAULLADA, Pedro. Prologo a la Edición de la Ley Federal del Trabajo, Publicación hecha por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 1978.

OVILLA MANDUJANO, Manuel. El lenguaje de los Abogados Primera edición 1993. Petróleos Mexicanos.

RAMÍREZ FONSECA, Francisco. El Despido. Edit. Pac. México, 1979.

RUIZ de CHAVEZ, Arturo, El Derecho Colectivo del Trabajo. Semanario de la Industria Mexicana. 1841-42, pp. 27- 29, Volumen II,

SÁNCHEZ ALVARADO, Alfredo. Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo Tomo Primero, Vol. I. Editada por Oficina de Asesores del Trabajo. México, 1967.

SANTOS AZUELA, Héctor. Elementos del Derecho del Trabajo Edit. Porrúa. México, 1994.

SANTOS AZUELA, Héctor. Derecho del Trabajo. Edit. Mc. Graw-Hill. México 1998.

SAYEG HELU, Jorge. Introducción al Derecho Constitucional. Edit. Pac. 1992.

TENA RAMÍREZ, Felipe. Leyes Fundamentales de México, 1908-1998. Edit. Porrúa. México, 1998.

TRUEBA URBINA, Alberto. Derecho del Trabajo Tomo II, cuarta. ed. Edit. Porrúa, México, 1996.

LEGISLACIÓN

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Edit. Porrúa, S A 2001

Ley Federal del Trabajo, comentada por TRUEBA URBINA, Alberto y TRUEBA BARRERA, Jorge Edit. Porrúa, S A 2001.

Jurisprudencia, CD, de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

OTRAS FUENTES

Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, Diccionario Jurídico Mexicano, Edit. Porrúa, S.A. México, 1998.

Cabanellas de Torres, Guillermo. Diccionario Jurídico Elemental, Edit. Heliasta, Buenos Aires, Argentina. 1993, p. 367

Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Política Laboral, marzo de 1977, p. 13



Vib