

725



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

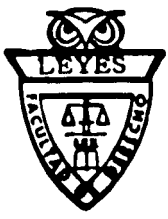
EL AVISO DE RESCISION EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE: LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A :

LUZ MARIA ROBLES REYES





Universidad Nacional  
Autónoma de México



**UNAM – Dirección General de Bibliotecas**  
**Tesis Digitales**  
**Restricciones de uso**

**DERECHOS RESERVADOS ©**  
**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

## **AGRADECIMIENTOS**

Con profundo respeto, afecto  
y gratitud, a mi maestro y  
asesor de tesis Lic. Jorge M.  
Garizurieta González.

A mi padre, mi madre,  
hermanos y hermanas,  
agradeciendo su apoyo  
e incomparable compañía.

A mis amigos.  
Miguel, Elenita, Lety, Myrna,  
Rocío, Maura, Marcela y Ricardo.

---

## I N D I C E

<b>INTRODUCCION</b>	<b>pág.</b>
 <b>CAPITULO 1</b>	
 <b>DERECHO DEL TRABAJO.</b>	
1.1 Concepción del Derecho del Trabajo.....	1
1.2 Historia General del Derecho del Trabajo...	5
1.3 Antecedentes del Derecho del Trabajo en México.....	23
 <b>CAPITULO 2</b>	
 <b>ANTECEDENTES DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO EN MEXICO.</b>	
2.1 El Derecho Procesal del Trabajo.....	32
2.2 Artículo 123 Constitucional.....	40
2.2.1 El Artículo 123 Constitucional vigente, apartado A, en su fracción XXII.....	69

2.3 Las Juntas de Conciliación y Arbitraje ....	71
2.4 La Ley Federal del Trabajo .....	74

### **CAPITULO 3**

#### **CONCEPTOS GENERALES.**

3.1 La rescisión de la relación de trabajo.....	79
3.1.1 Concepto de rescisión.....	79
3.1.2 El Despido.....	83
3.1.3 La rescisión de la relación de trabajo y el aviso de rescisión en la Ley Federal del Trabajo.....	86
3.1.3.1 Ley Federal del Trabajo de 1931.....	86
3.1.3.2 Ley Federal del Trabajo de 1970.....	94
3.1.3.3 Reformas procesales de 1980.....	98
3.2 Los Conflictos de Trabajo.....	105

3.2.1 Clasificación de los Conflictos de Trabajo.....	108
3.3 La Estabilidad en el Empleo.....	111
3.4 El Acto Jurídico y sus elementos.....	112
3.5 La carga probatoria.....	123

#### **CAPITULO 4**

#### **EFFECTOS DE LA ACTUALIZACION DE LAS HIPOTESIS PREVISTAS EN EL ARTICULO 47 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.**

4.1 Obligación de probar la causa de la rescisión.....	133
4.2 Aviso por escrito de la causa o causas de rescisión.....	139
4.2.1 Antecedentes.....	140
4.2.2 Fundamentación de la existencia del aviso .....	146

## **CAPITULO 5**

### **BREVE ANALISIS DEL PROCEDIMIENTO PARAPROCESAL.**

- 5.1 Los juicios paraprocesales..... 147
- 5.2 Tramitación del procedimiento paraprocesal  
en los casos de rescisión previsto en el  
párrafo final del artículo 47 de la Ley  
Federal del Trabajo..... 161
- 5.2.1 Requisitos de aviso de rescisión..... 161
- 5.3 Alcance del procedimiento paraprocesal, en  
el supuesto en estudio..... 162

## **CAPITULO 6**

### **CONSIDERACIONES FINALES Y PROPUESTAS DE SOLUCION PARA EL PROBLEMA PLANTEADO.**

- 6.1 El aviso de rescisión no cumple la  
finalidad para la que fue creado..... 166
- 6.2 Injustificación del despido por la falta  
de aviso al trabajador o a la Junta..... 169
- 6.3 Límites al ejercicio de la rescisión de

la relacion de trabajo sin responsabilidad para el patrón.....	171
6.4 Defensas que se oponen ante la dificultad de cumplir con los requisitos para rescindir justificadamente al trabajador.....	172
6.5 Conveniencia de que desaparezca la consideración de despido injustificado, por la falta del aviso de rescisión en la Ley Federal del Trabajo.....	173
6.6 Conveniencia de separar la audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de pruebas, en dos etapas procesales.....	175
<b>CONCLUSIONES</b> .....	<b>181</b>

**BIBLIOGRAFIA**



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

Con el tema "El Aviso de Rescisión en la Ley Federal del Trabajo" se sostiene como hipótesis que debe desaparecer del texto de la Ley Federal del Trabajo el último párrafo del artículo 47 en el que se impone al patrón la obligación de dar el aviso de rescisión por escrito al trabajador o notificarlo a la Junta de Conciliación correspondiente para evitar que se considere injustificado el despido.

Las consideraciones que sostienen esta hipótesis, encuentran su fundamento en primer lugar en el mismo campo de tutela del Derecho del Trabajo, al que se avoca el primer capítulo de esta tesis, porque, si bien es cierto que esta disciplina tutela de una manera especial los intereses de la clase trabajadora, mayoría social contemporánea, también es cierto que tal protección está destinada a buscar el equilibrio entre el capital y el trabajo a efecto de evitar desajustes sociales, que repercutirían en grandes estragos a la observancia de la paz social de nuestro país.

Quando la Ley favorece a un grupo social sin observar el equilibrio entre los entes tutelados, puede incurrir, en un exceso de protección, que propicie la desprotección jurídica de los mismos entes.

Este fenómeno se observa actualmente ante la aplicación del precepto cuestionado, de allí que el capítulo segundo y tercero se enfoquen en aportar el marco teórico, conceptual y legal del despido determinando los motivos que tuvo el legislador para regular esta figura en la forma que actualmente prevalece; el difícil acceso que tiene la parte patronal a satisfacer los requisitos para justificar el despido, y el sustento por el que se considera injusta la regulación vigente.

La parte patronal ante tal situación opta por evitar el ejercicio del derecho que la Ley le confiere de rescindir la relación de trabajo, y fabrica defensas sobre sustentos falsos, afectando en consecuencia tales estrategias a ambos grupos sociales, los patrones y los trabajadores, y en esto se centra el cuarto capítulo, aportando elementos que permitan considerar la inadecuada regulación que hace la Ley Federal del Trabajo a la rescisión de la relación de trabajo sin

responsabilidad para el patrón ubicandola como un derecho que compete tanto al trabajador como al patrón, resaltando la importancia que tiene como límite al principio de la estabilidad en el empleo para procurar relaciones de trabajo sanas.

En el quinto capítulo se analiza el procedimiento paraprocesal y sus alcances, aportando argumentos sólidos por los que no es posible notificar al trabajador el aviso de rescisión, por lo que la propia ley legaliza el no ejercicio de esta obligación, demostrando que no se cumple el fin por el que se adicionó el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, que es el de que el trabajador conozca la causa de la rescisión.

En el capítulo sexto, se conjugan el marco teórico conceptual y legal de la figura en estudio, estableciendo las consideraciones necesarias que justifiquen la modificación del precepto legal en los términos propuestos, ante la dificultad del ejercicio de la rescisión de la relación de trabajo, y el incumplimiento del fin para el que fue creada esta figura.

## CAPITULO 1

### DERECHO DEL TRABAJO

#### 1.1 Concepción de Derecho del Trabajo.

Un estudio de los acontecimientos históricos centrado en la clase trabajadora, mayoría social contemporánea y una reseña de su secuela jurídica, resultan esenciales para ubicar al Derecho del Trabajo, disciplina cambiante e inconclusa a la que el presente tratado pretende hacer aportaciones.

El estudio histórico del Derecho del Trabajo debe encontrar un punto de partida y éste depende en buena medida de su definición. Múltiples definiciones han recaído a esta disciplina atendiendo a los sujetos, el objeto, fines, relación laboral entre el patrón y el trabajador.

En el Derecho del Trabajo, la definición puede estar ligada a la corriente política filosófica que sostenga su autor.

El Dr. Mario de la Cueva, define al Derecho del Trabajo como "la norma que se propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre el trabajador y el capital", considera asimismo que el derecho del trabajo es "un derecho de la clase trabajadora para los trabajadores."<sup>1</sup>

El Doctor Alberto Trueba Urbina dice que "Derecho del Trabajo es el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales, para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana"<sup>2</sup>

Por su parte el Dr. Miguel Borrell Navarro conceptúa esta disciplina señalando que "Al Derecho del Trabajo podemos definirlo como el

---

1. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. ed. décima tercera. Ed. Porrúa, S.A. México. 1993. p. 4.

2. TRUEBA Urbina, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. ed. tercera. Ed. Porrúa, S.A. México. 1975. p. 135.

conjunto de principios y normas legales, sustantivas y adjetivas, destinadas a regular:

- a) Los actos, obligaciones y derechos así como las relaciones y los conflictos obrero-patronales.
- b) Los órganos jurisdiccionales y las dependencias administrativas del trabajo.
- c) Los organismos de clase, obreros y patronales."<sup>3</sup>

De las definiciones anteriores puede notarse claramente que al iniciar un estudio que versa sobre un tema laboral, es necesario determinar la concepción que se sostenga respecto a esta disciplina, para evitar incurrir en contradicciones por el manejo inadecuado de diversos enfoques.

Existen tres ramas tajantes que tratan la naturaleza jurídica del Derecho del Trabajo:

---

3.- BORRELL, Navarro Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. ed.tercera. Ed. Sista S.A. de C.V.México 1992.p 7.

1. Los que consideran que el Derecho del Trabajo, debe beneficiar al trabajador, fundados en que es la fuerza la que hace producir y que sin la mano de obra no podría existir ninguna riqueza.

2. La postura opuesta, que considera que el Derecho del Trabajo, debe incrementar y proteger a la empresa, porque es la única que al proporcionar lugares para trabajar distribuye la riqueza .

3. La que considera que el Estado tiene la obligación de precisar y establecer las condiciones equilibradoras que permitan realmente la coordinación de los dos factores de la producción y que por lo tanto es la única que debe ser aceptada.

Las tres posturas parecen criticables si se toma en cuenta que un derecho, sustancial o procesal, tiene como fin buscar la verdad y por lo tanto, hacer justicia, por lo que no puede tener una tendencia hacia uno de los sujetos.

En un intento por definir el enfoque con que será tratado al Derecho del Trabajo en el presente estudio, se le considerará como una disciplina que atiende a los intereses de la sociedad que le da origen, regulando las relaciones obrero - patronales y sus efectos jurídicos, propiciando la intervención del Estado como autoridad mediadora, que tutela no sólo los intereses de los trabajadores sino de los patronos, otorgando una tutela especial a la clase desprotegida, con el propósito de evitar desequilibrios que limiten el progreso social.

## **1.2 Historia General del Derecho del Trabajo.**

Un punto de partida de la reseña histórica del Derecho del Trabajo se ubica en los acontecimientos que destacan el interés del Estado en proteger a la clase trabajadora, aunque no en forma paternalista, sino atendiendo a los intereses de la sociedad.

Otro punto de partida de un análisis histórico puede ser ubicado en el surgimiento de



la clase trabajadora y sus primeros efectos jurídicos.

Para el maestro Mario de la Cueva el Derecho del Trabajo surge en el siglo XX con los primeros ordenamientos que superan las injusticias del liberalismo y del individualismo otorgando derechos a la clase obrera: la declaración de los Derechos Sociales de nuestra Constitución de 1917 y la Constitución alemana de Weimar de 1919.

Sin pretender desvirtuar las consideraciones del Dr. Mario de la Cueva, sólo con el propósito de alinear el presente análisis histórico a la postura adoptada, ya aludida en la concepción del Derecho del Trabajo; se tomará como punto de partida para el presente análisis histórico, el siglo XVIII, siglo en el que si bien es cierto aún no se dan las primeras regulaciones en favor de los trabajadores por parte del Estado, si aparece una incipiente clase social, la trabajadora, que empieza a cobrar conciencia de clase y a provocar efectos en su entorno social, lo que posteriormente llevará a fortalecer la

figura del Estado como árbitro de las relaciones entre los nuevos grupos sociales, trabajadores y patrones.

En el siglo XVIII, surge, como consecuencia de la Revolución Industrial, la concentración de obreros en las fábricas mecanizadas que sustituyeron a las pequeñas empresas artesanales. Este fenómeno provoca que los obreros cobren conciencia de clase lo que los impulsará a superar gradualmente la concepción individualista del hombre por una concepción de interés y mejoramiento de los trabajadores, como clase, como grupo o categoría social.

No puede hablarse de Derecho del Trabajo en sistemas económicos anteriores al capitalismo, que, aunque incipiente en esta época, se sustenta en clases sociales y conciencia de ser, distinta a la que se tenía en la esclavitud y en la Edad Media. Ni el esclavo ni el siervo conciben la figura del hombre libre, y hablar de Derecho del Trabajo supone hablar del prestador de servicios como hombre libre.

En la esclavitud la idea del Derecho del Trabajo implicaba una contradicción, el esclavo era considerado como una cosa y por esa razón no puede ubicarse como titular de derechos.

El Derecho romano otorgó un tratamiento civil a la relación existente entre el esclavo, prestador de un servicio y su amo. Figuras como el arrendamiento y la compra - venta resolvían las consecuencias legales del acto en cuestión.

Durante la Edad Media, en la servidumbre, base del sistema económico feudal, tampoco aparece regulación alguna que proteja la prestación de un servicio. El siervo es una figura intermedia entre el esclavo y el hombre libre." La costumbre en el período feudal tenía la fuerza que tienen las leyes en el siglo XX. No había en la Edad Media un gobierno fuerte que pudiera hacerse cargo de todo."<sup>4</sup> El trabajo de los siervos era no

---

4.- HUBERMAN, Leo. Los bienes terrenales del hombre.

"Historia de la Riqueza de las Naciones. ed. vigésima sexta. Ed. Nuestro Tiempo, S.A. México. 1986. p.20

libre, reglamentado por las decisiones de los señores feudales quienes creían que los campesinos existían solamente para su beneficio, "nunca la igualdad entre el siervo y su señor fue tomada en consideración ."<sup>5</sup>

Hablar del Derecho del Trabajo es enmarcar en un concepto, una amplia gama de sucesos históricos tendientes al reconocimiento de los derechos que corresponden al hombre como prestador de un servicio, y la conciencia de que había que hacer ese reclamo se inició en el siglo XVIII.

Al aparecer la clase trabajadora empiezan a manifestarse aspiraciones de grupo y reclamo de derechos, que los lleva a conseguir, primero, su reconocimiento como tal y en consecuencia, surge la legislación del trabajo; el cambio de enfoque respecto a la prestación de un servicio y de quien lo presta, es pues un reflejo del individualismo, concepción filosófica de la sociedad y del hombre, así como del liberalismo, una actitud del

---

5.-Idem.p.19.

Estado y una nueva manera de enfocar los problemas económicos.

Rousseau, autor del Discurso sobre el origen y los fundamentos de la desigualdad entre los hombres y de El Contrato Social, da las bases para la concepción política y jurídica del indivisualismo.

Este autor pone al descubierto la igualdad del hombre, excluyendo de características sobrenaturales que singularicen a quien detenta el poder en un grupo social, explica a la sociedad europea del siglo XVIII como los hombres por naturaleza son iguales y atribuye a la propia sociedad la función de suprimir o minimizar la libertad de los hombres.

Estas ideas sirven de base a la Asamblea Nacional de Francia de 1789 para tratar los llamados derechos naturales del hombre.

En ésta se considera que cada ser humano , por el solo hecho de serlo , posee derechos eternos e inmutables, inalienables e

imprescriptibles, y se piensa que la propiedad privada limita su ejercicio; se piensa que es necesario hacer prevalecer el estado libre del hombre, a pesar de que se entregue por efecto de la propiedad privada a otro.

Al individualismo se le identificó en forma parcial con el hombre, es decir, se estimó que la persona constituía por sí el centro de atención y la máxima preocupación del Estado, pero, por otro lado el liberalismo se aplica destacando las ideas sobre la libertad del hombre y la consolidación de la propiedad privada, lo que permite la acumulación de la riqueza en una sola clase social, denominada burguesía.

La declaración de 1789 , nuestra Constitución de Apatzingán , las constituciones de Europa y América elevaron la filosofía jurídica de la burguesía a la condición de los derechos naturales del hombre.

Al respecto, el Dr. Briceño Ruiz, expresa que "En el individualismo, los trabajadores en uso de su irrestricto derecho de decidir, no requerían

agrupaciones, no podían integrar una coalición que habría de destruir al individuo, sojuzgarlo y minar su capacidad decisoria. Los demás estarían decidiendo por uno y éste se encontraría sujeto a determinaciones que, en muchos casos resultarían ajenos a su manera de pensar. Las asociaciones y las huelgas atentaban contra el derecho de los empresarios, la libre concurrencia y el libre mercado; el derecho de clase pugnaba contra el individualismo político y el liberalismo económico." 6

Durante el mercantilismo, tendencia económica que buscaba una balanza económica activa , (cambio de mercancías por oro extranjero), los fisiócratas con su "laissez faire, laissez -passer" y más tarde Adam Smith influenciado por esta corriente, por la de David Hume y las doctrinas del derecho natural; dan lugar a ideas claves que dominarán el pensamiento

---

6.-BRISEÑO Ruíz, Alberto.Derecho Individual del Trabajo.ed. segunda. Ed. Harla, S.A. México. 1985. p.58.

económico y político de la época : la utilidad será el motor fundamental de las acciones humanas, el orden natural y no providencial regirá toda acción económica, y la libertad se considerará como un derecho fundamental del hombre. Estas ideas se tomarán como bases del sistema individualista y liberal burgués; la clase dominante se servirá de las mismas para garantizar la mayor cantidad posible de libertad en las relaciones económicas y la menor intervención reguladora del Estado.

La ley de Chapelier, el Código Penal y el Código Civil de Francia determinaron el nuevo enfoque político que prevaleció en Europa a partir del siglo XIX, efecto que traspasó fronteras repercutiendo en América Latina. La Ley de Chapelier perseguía evitar coaliciones obreras y que éstas se organizarán para defender sus intereses. El Código Penal sancionaba actos de esta naturaleza y las leyes económicas establecían que la ley de la oferta y la demanda determinaban el salario.



El trabajador, hombre libre, no podía ser obligado a trabajar, él determinaba cuando y con quien quería arrendar su fuerza de trabajo, el Estado entonces, era el guardián del ejercicio de esta libertad y el vigilante de que no se limitara la misma con contratos, conciliaciones y cláusulas que impusieran y restringieran tal derecho.

La burguesía tenía a su favor factores de poder político y teórico capaz de impedir la formación de ordenamientos políticos que regularan las relaciones de trabajo, el factor teórico había elevado a derechos naturales del hombre la libre contratación y la intervención del Estado carecía de legalidad.

En el siglo XIX el pensamiento individualista y liberal empieza a sufrir fracturas, la clase obrera entiende que nada tiene que esperar de la burguesía y del Estado, esta rebelión del pensamiento sugiere la transformación del orden económico y del sistema civil de la propiedad privada.

El poder público intentó en un principio, disminuir la fuerza del movimiento obrero, más tarde, tradujo en normas legislativas algunas de sus reclamaciones por su justo fundamento; estas serán las primeras conquistas del efecto sindical.

A su logro contribuirán las tendencias estadistas, las acciones gubernamentales coincidentes con fines de justicia social y de franca protección al trabajador, las acciones de coordinación industrial que favorecerán la legislación del trabajo, la acción sindical y la acción política y socializadora del propio Estado.

El socialismo utópico pugnará por elevar las condiciones de la clase obrera, sugiriendo medidas concretas como la regulación de las relaciones de trabajo, la protección a los niños, la limitación de la jornada, pensiones de vejez e invalidez y libertad de coalición.

Las huelgas pasan inicialmente en Europa por un periodo de clandestinidad, después son reconocidas jurídicamente hasta ocupar un primer plano de atención.

Es en Inglaterra donde se conquistan las primeras libertades colectivas sindicales de huelga, negociación, y contratación colectiva lo que dará lugar posteriormente al nacimiento del derecho colectivo. El carácter de espectador que guardara el Estado hasta entonces, va a ser reclamado también por la clase obrera, y por esta razón se limitará a observar como se organizan y consiguen condiciones de trabajo.

En febrero de 1848 se publica en Londres el Manifiesto Comunista, la explicación materialista de la historia centra su atención en la lucha de clases consecuencia inevitable de la propiedad privada. La teoría de la revolución contenida en el documento, alentará a los hombres a buscar el cambio a través de este mecanismo; la visión de la sociedad socialista a la que se llegaría en el futuro y la idea de que en esa sociedad desaparecía el Estado hacen de este documento el ideario básico de los trabajadores y de las revoluciones europeas del siglo.

El Manifiesto Comunista constituye en su esencia el documento filosófico más importante del siglo XIX, porque destaca por primera vez el potencial histórico del proletariado (trabajadores) como clase autoconsciente capaz de realizar la revolución social y política.

Si el liberalismo económico facilitó la explotación del proletariado, el Derecho del Trabajo sería la barrera puesta por la clase trabajadora para equilibrar la situación.

El reconocimiento de las libertades de coalición y asociación sindical varía de país a país, en Inglaterra ocurre en 1824, en Francia en 1864 en Alemania entre los años 1859 y hasta 1872. Se dan asociaciones de hecho, sin personalidad jurídica, como consecuencia, no había obligación de negociar con ellas.

La huelga no era delito pero se le consideraba un ilícito civil que facultaba al empresario a rescindir el contrato de arrendamiento de servicios en vista del incumplimiento.

No obstante lo anterior, los estragos producidos por el ejercicio del derecho de huelga, llevan al Estado a dedicar sus esfuerzos para reducir su número, facilitando su rápida solución, como consecuencia, se promulgan leyes reconociendo las aspiraciones de los trabajadores para evitar sus reclamos por vía de huelga. "sin proponerselo, la acción sindical incide en el progreso de la obra legislativa laboral, en todos los países del orbe." 7

El reconocimiento de las instituciones y de los principios fundamentales del Derecho del Trabajo por la legislación ordinaria se da en el mismo siglo XIX sin que puedan precisarse fechas.

En Alemania, Bismark, consciente de la importancia de la burguesía, interviene a su favor a través de disposiciones legales, pero advierte

---

7.- BORRELL Navarro, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho del Trabajo. op.cit. p. 8.

que el progreso depende también de que la economía descansa en una clase trabajadora con mejores condiciones de vida.

Este hombre, en su afán de hacer de Alemania una potencia, expide una revolucionaria legislación del trabajo, establece incluso el seguro social , separándose de la escuela económica liberal. La actitud del Estado cambia al intervencionismo, se promueve el bienestar de los trabajadores.

En 1869 se promulga la primera ley reglamentaria de las relaciones de trabajo del siglo XIX la Die Gewerbeordnung, la legislación más progresista de su tiempo.

En 1881 Guillermo I anuncia la institución de los seguros sociales.

En 1884 Francia penetra en el terreno de la legislación social, reconociendo a las asociaciones sindicales la personalidad jurídica.

En 1898 expide la Ley de accidentes de trabajo y tiempo después reconoce la reducción de la jornada de trabajo a diez horas. Se da una política gubernamental de apoyo a los sindicatos en su lucha por celebrar contratos colectivos.

Un suceso importante va a definir la posición de la clase trabajadora. Entre 1914 y 1918 la primera guerra mundial propicia la modificación a las bases de la burguesía, el Estado interviene en los procesos de la producción y distribución para sostener sus ejércitos, se pone fin definitivo al *laissez faire-laissez passer*; los trabajadores consiguen que el Estado supere las legislaciones obreras.

Los trabajadores de los países en guerra contra los imperios centrales, propician que en el tratado de paz se incluya protección a sus derechos y consiguen que se redacte la Carta Internacional del Trabajo.

La revolución de octubre de 1917, establece en Rusia el régimen socialista, como respuesta, la sociedad europea enfatizará la

urgencia de encontrar sistemas inspirados en justicia social.

Después de la primera guerra se crea la Organización Internacional del Trabajo [OIT] en el tratado de Versalles de 1919 y se proclama la constitución alemana de Weimar en 1919, esta constitución es la primera en Europa que dedica un capítulo a los derechos del trabajo, (en México se habían anticipado desde 1917), surge una nueva decisión política y jurídica fundamental.

En Francia se hace una recopilación a la que se le da el nombre de Código del Trabajo. A partir de entonces se distingue al Derecho del Trabajo del Derecho Civil.

Tiempo después, los gobiernos y sistemas totalitarios con Musolini en Italia fascista, Hitler en la Alemania nacionalsocialista y Franco en la dictadura española acaban con la idea del Derecho del Trabajo y ejercen sus facultades intervencionistas para crear ordenamientos de esclavitud.



El derecho internacional cobra fuerza y al concluir la segunda guerra mundial la Declaración de Filadelfia de 1944 de la OIT, la Carta de las Naciones Unidas proclamada en San Francisco el 26 de junio de 1945 y la Declaración Universal de los Derechos del Hombre del 10 de diciembre de 1948 promueven niveles más elevados de vida para los trabajadores, la dignidad de éste y su familia, el trabajo permanente y el progreso social y económico.

En los años inmediatos al fin de la guerra se vuelve a la tendencia de constitucionalización del Derecho del Trabajo.

Francia e Italia coinciden en la defensa de los valores del trabajo y en sus constituciones de 1946 y 1947 respectivamente reconocen a los ciudadanos, el derecho al trabajo y procuran las condiciones que lo hagan posible.

En la segunda mitad del siglo XX la evolución y perfeccionamiento del derecho del trabajo no han concluido.

La consecuencia inevitable del sistema económico que prevalece, el capitalismo, es que el productor requiere el consumo de la clase trabajadora y la paz social depende de un mejor nivel de vida de los prestadores de servicios. El equilibrio en un juego natural se descarta, si así ocurriera el Derecho del Trabajo carecería de importancia, pero aún en las sociedades opulentas como la de Estados Unidos, el trabajo continúa siendo la prestación remunerada de un servicio de una persona para otra y la función mediadora del Derecho del Trabajo como punto de equilibrio no se agota, tiende a perfeccionarse.

### **1.3 Antecedentes del Derecho del Trabajo en México**

La Historia de México es un proceso de colonización y lucha por la independencia. No sorprende por tanto la influencia europea y norteamericana en su ideología, carente en algunos casos de congruencia con la realidad material e histórica del país.

El camino que ha recorrido el trabajador en nuestro país para obtener los beneficios que

hoy se plasman en nuestro derecho laboral positivo, puede tomar como punto de partida la época colonial.

La inmoderada explotación practicada por el conquistador o encomendero a los aborígenes de América dan lugar a disposiciones que, como un acto de misericordia, otorgan protección a los conquistados, sin reconocerles igualdad jurídica y sin que exista una verdadera conciencia de clase trabajadora entre los individuos protegidos.

Entre los ordenamientos jurídicos que se crearon en la época colonial sobresalen las llamadas Leyes de Indias, que se ocuparon del indio trabajador y su nivel de vida. En este ordenamiento se encuentran disposiciones sobre la jornada de trabajo, el salario mínimo, el pago en efectivo y la prohibición de las tiendas de raya.

Aunque resultaron ineficaces para suprimir las injusticias sociales, constituyen un antecedente indiscutibles de muchas de las normas laborales que ahora nos rigen.

En apego al tema que nos ocupa, la Independencia no mejoró las condiciones de vida y de trabajo de los campesinos y obreros del país pero indirectamente la abolición de la esclavitud contenida en el Bando de Hidalgo de 1810 y la exigencia de aumento de jornal del pobre, contenida en "Los Sentimientos de la Nación" de 1813 provocan dos efectos, el reconocimiento de la calidad humana a los trabajadores y por ende, facultades como las de ser depositarios de derechos y, por otra parte, la presencia política de una clase que empieza a surgir como tal, la clase trabajadora.

"En el siglo XIX la población obrera era pequeña en relación a la población del país, pero importante en sí misma, tenía que estar sensibilizada ante los problemas del trabajo."<sup>8</sup>

---

8.- DE BUEN Lozano, Néstor. "El Ciento Veititrés", en Cuestiones Laborales .En homenaje al maestro Mozart Victor Russomano Ed. U.N.A.M. México, 1988 p. 264

En la primera mitad de este siglo aparecen ideas socialistas y anarquistas, prensa de contenido social, se fundan asociaciones obreras.

No obstante lo anterior, el sistema que prevalecerá en México hasta el siglo XX, será el sistema feudal .

La Constitución de 1824 no tocó el problema social de los trabajadores.

El Congreso Constituyente que elaboró la Constitución de 1857 , al someter a discusión el artículo 5o. en la persona de Ignacio Vallarta, encontró que las clases laborantes necesitaban urgentemente el auxilio del Estado, pero prevaleció el sentido individualista y liberal que regía los criterios económicos y políticos de aquella época y como consecuencia no pudo reconocerse la intervención del Estado en cuestiones laborales.

Maximiliano de Habsburgo expidió en 1865 una legislación social en defensa de los campesinos y los trabajadores pero lo efimero de

su pretendido gobierno hicieron inaplicables estas disposiciones.

•

El Código Civil de 1870 dignifica el trabajo al distinguir la prestación de servicios, del contrato de arrendamiento que hasta entonces le regulaba. El mandato, el ejercicio de las profesiones y el contrato de trabajo, forman un solo título aplicable a todas las actividades del hombre.

El siglo veinte será un marco temporal trascendente en el acontecer del Derecho del Trabajo en México.

En un país semicolonial, los intereses predominantes son los extranjeros, la dictadura de Porfirio Díaz propiciaba la explotación de los trabajadores, esta temática formaba parte de una amplia gama de injusticias sociales que confluyen finalmente en el único recurso eficaz para detenerla, el enfrentamiento armado, encabezado por integrantes de los factores de poder que, unidos en un fin común, aunque persiguiendo

intereses antagónicos consiguen derrocar al régimen porfirista.

En 1906 Ricardo Flores Magón publica el manifiesto del partido liberal y en él se contienen algunos principios e instituciones que más tarde figurarán en el texto del artículo 123 Constitucional, en el mismo año inician los brotes de agitación obrera entre los que destacan el de Cananea y un año mas tarde el de Río Blanco; en tales fenómenos se da la intervención del Estado aunque con efectos represivos.

La Revolución maderista, atenta a otros intereses, no se ocupó de esta problemática defraudando con ello los intereses de los campesinos, (en sus inicios la Revolución fue un movimiento agrario), motivando la rebelión de Zapata.

La traición militar de Victoriano Huerta provoca que en 1913 el entonces gobernador de Coahuila, Carranza, se lance al restablecimiento del orden constitucional y en la adopción de las medidas legislativas adecuadas que satisfagan al

pueblo, culmina con la promulgación de la Constitución de 1917.

El 15 de julio de 1914, el general Huerta abandona el poder, casi inmediatamente después, los jefes de las tropas carrancistas iniciarán la creación del Derecho del Trabajo plasmando las primeras reivindicaciones obreras en las leyes del Trabajo de los Estados. "Las primeras disposiciones protectoras de los trabajadores, y hasta la expedición de algunas leyes, se debieron a varios gobernadores de las Entidades Federativas, surgidos con la Revolución Constitucionalista" <sup>9</sup>

Estas disposiciones son recogidas por el Congreso Constituyente que consagrará un título de la Constitución a la materia laboral, el artículo 123, que tendrá el mérito de sentar las bases

---

9.-AMEZQUITA Urbina, Daniel. "Comentarios del Maestro Daniel Amézquita Urbina" en El Derecho del Trabajo ante el siglo XXI. Conferencias Magistrales en Homenaje al maestro Mozart Victor Russomano. U.N.A.M. México. 1989 P.54.



para que las legislaturas locales expidan las leyes del trabajo, reconociendo por primera vez en la Historia de la humanidad, en un ordenamiento constitucional derechos de la persona obrera.

Se estima necesario resaltar que la base innovadora de la Constitución se encuentra mas que en los ideales de Carranza o en la presencia política que la clase obrera tuviera en ese momento histórico, en los hombres de pensamiento avanzado que se impusieron en los debates, antesala a la aprobación de este artículo.

El artículo 123 Constitucional fue aprobado en enero de 1917, las garantías en él contenidas se rigen por cinco principios: libertad de trabajo, protección al trabajo, contrato individual de trabajo, derecho colectivo de trabajo y la organización de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

En 1927 se expide el decreto creador de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje para hacer viables las funciones de este organismo en incompetencia de la autoridad Local.

En 1929 se modifican los criterios constitucionales y se autoriza la creación de la Ley Federal del Trabajo que será aprobada en 1931.

A partir de 1960 se inicia el proceso de elaboración de la Nueva Ley Federal del Trabajo y se concreta, tras un largo proceso de creación en 1970.

"En 1980 se inició el mayor número de reformas a los artículos originales de la Ley Federal del Trabajo, modificándose en su integridad los títulos Catorce, Quince y Dieciseis, adicionando el artículo 47 y derogando los artículos 452 a 458, 460 a 465, 467, 468, 470 y 471, para establecer las bases de un nuevo Derecho Procesal del Trabajo y precisar las consecuencias jurídicas para el patrón por la falta de aviso de despido."<sup>10</sup> Precisamente sobre estas modificaciones se centra el análisis del presente trabajo.

---

10.- DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. op. cit.p. 62.

**CAPITULO 2**  
**ANTECEDENTES DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO EN**  
**MEXICO**

**2.1 El Derecho Procesal del Trabajo.**

La norma sustantiva requiere para su aplicación , del curso de ciertos actos que la hagan cumplir, porque, aislada no tendría ninguna utilidad para la sociedad. Por ejemplo, el pago de la renta se estipula en una obligación sustantiva en un contrato de arrendamiento en el que, el arrendatario, tiene la obligación de pagar la cantidad estipulada como renta, pero si no la paga, esa obligación no tendría una aplicación práctica, por lo que se determina en el Código Civil para el Distrito Federal, en los artículos 2425 fracción I, 2426 y 2427 lo que a continuación se cita:

"art. 2425.- El arrendatario está obligado: I. A satisfacer la renta en la forma y tiempo convenidos;

art. 2426.- El arrendatario no está obligado a pagar la renta sino desde el día en que reciba la cosa arrendada, salvo pacto en contrario" y

art. 2427.- La renta será pagada en el lugar convenido, y a falta de convenio, en la casa habitación o despacho del arrendatario"11

Para lograr el pago, en caso de incumplimiento, el arrendador tiene que recurrir a las disposiciones del Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal, al procedimiento que señala para el cobro de las rentas, llamado juicio de desahucio, reglamentado en los artículos 489 al 499 del mismo ordenamiento, se cita lo dispuesto por el artículo 489.-"La demanda de desocupación debe fundarse en la falta de pago de dos o más mensualidades y se acompañará con el contrato escrito de arrendamiento cuando ello fuere necesario, para la validez del acto conforme

---

11.- Código Civil Vigente para el Distrito Federal. ed. sexagésima segunda. Ed. Porrúa, S.A. México. 1993. p. 420.

al Código Civil. En caso de no ser necesario el contrato escrito o de haberse cumplido voluntariamente por ambos contratantes sin otorgamiento de documento, se justificará por medio de información testimonial, prueba documental o cualquier otra bastante como medio preparatorio del juicio."<sup>12</sup>

Si se hace referencia a una disposición clásica del Derecho Civil es porque históricamente fueron las disposiciones procesales que primeramente existieron.

En la antigüedad, para lograr que las normas sustantivas se cumplieran se recurría a ritos, costumbres, etcétera, hasta que fue necesario crear todo un cuerpo jurídico que se conoció como derecho adjetivo o Derecho Procesal.

Existe dificultad para definir al Derecho

---

12.-Nuevo Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal. ed. séptima. Ed. Castillo Ruiz Editores. México. 1992. p. 78

Procesal porque depende del punto de vista en el que se le aprecie. "Unas veces se hace revisión minuciosa de criterios ajenos para clasificarlos y contrastarlos. Otras se ha inquirido primero por la inordinación de la ley procesal para incluirla en el derecho público, en el privado, o en uno llamado mixto o social. Y finalmente se ha llegado a distinguir entre el Derecho Procesal como teoría y como norma positiva."<sup>13</sup>

Para el autor Jaime Guasp, el derecho Procesal "es un instrumento de satisfacción de pretensiones" <sup>14</sup>

La mayoría de los legisladores y autores

---

13.- BRICEÑO Sierra, Humberto. Derecho Procesal. Volúmen I. Ed. Cárdenas Editor y Distribuidor. México. 1969. p. 46.

14.- DE BUEN L., Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. ed. segunda. Ed. Porrúa, S.A. México. 1990. p. 16[ envía a GUASP, Jaime. "Derecho Procesal Civil". ed. tercera, segunda reimpresión.]

ligan el Derecho Procesal a la función jurisdiccional.

Se considera que, debe hacerse una definición sencilla del Derecho Procesal, diciendo que son las disposiciones que existen para que se cumpla la norma sustantiva.

La función jurisdiccional, en términos generales, es la facultad del Estado de decir el derecho:jurídico, porque tiene la obligación, entre sus funciones y dentro de su división de poderes, en los sistemas democráticos, para que un poder del órganos haga cumplir las normas sustantivas. A manera de ejemplo, en una vid, existe un ramillete de uvas, el Estado tiene la obligación de entregárselo a quien tiene el derecho para paladearlo.

La autonomía del Derecho Procesal actualmente es indiscutible, aún cuando existen varios cuerpos jurídicos en los que están mezcladas las disposiciones sustantivas y adjetivas, como sucede en la Ley Federal del

Trabajo, en el Código de Comercio, en el Código Fiscal, como ejemplos.

El Derecho Procesal del Trabajo es aún más nuevo que el Derecho Procesal Común, porque también la rama del Derecho del Trabajo es más joven.

El Derecho Procesal del Trabajo es "en cierto modo, un medio pacífico para evitar conflictos sociales que de no encontrar ese cauce para su resolución, tendría que recurrir a la compensación, reparación o desagravio por el puro ejercicio de una moderna ley del talión: vida por vida, ojo por ojo, diente por diente, mano por mano, pie por pie, herida por herida, yaga por yaga, muerte por muerte."<sup>15</sup>

Respecto a esta disciplina, existen diversas definiciones personales, se citan algunas a continuación:

---

15.- Idem. p. 16 [como comentario a SANCHEZ Viamonte, Carlos. "El Derecho de juzgar y otros discursos" Ed. El Libro. Argentina 1982. p. 6]



El maestro Alberto Trueba Urbina afirma que el Derecho Procesal del Trabajo es "el conjunto de reglas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional de los tribunales y el proceso del trabajo, para el mantenimiento del orden jurídico y económico en las relaciones obrero patronales, interobreras e interpatronales." 16

Mario Salinas Suárez del Real, señala que " estudia las normas que regulan la actividad jurídica de los tribunales laborales, el trámite a seguir en los conflictos individuales, colectivos y económicos en que intervienen trabajadores, patronos, o sindicatos."17

---

16.- TRUEBA Urbina, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Ed. Porrúa, S.A. México. 1971. p.74.

17.- SALINAS Suárez del Real, Mario. Práctica Laboral Forense. Ed. Cárdenas Editor y Distribuidor. México. 1980 p. 4.

El Maestro Francisco Ross Gamez dirá que "es la rama del derecho que conoce de la actividad jurisdiccional del Estado, respecto de la aplicación de las normas, con motivo, en ocasión o a consecuencia de las relaciones obrero patronales."<sup>18</sup>

Luigi de Litala, en una concepción meramente técnica señalará a su vez, que el Derecho Procesal del Trabajo "es la rama de la ciencia jurídica que dicta las normas instrumentales para la actuación del Derecho del Trabajo y que disciplina la actividad del juez y de las partes, en todo el procedimiento concerniente a la materia del trabajo."<sup>19</sup>

El autor, Juan Méndez Pidal y de Montes

---

18.- ROSS Gámez, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo. ed. segunda. Ed. Cárdenas Editor y Distribuidor. México. 1991. p. 20.

19.- DE BUEN L., Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. op. cit. p. 17. [envía a DE LITALA, Luigi."Direitto judiciario do trabalho. Ed. Forense Brasil.1978.pp.13 y 14.

afirma que "no puede ponerse hoy en duda la autonomía del Derecho Procesal Laboral, evidenciándolo así el hecho de que casi todas las legislaciones y tratadistas regulan y hacen el estudio de los procedimientos ante la jurisdicción especial del trabajo, con sus principios de preferente aplicación en este sector, como el de la posición del juez en el proceso, la igualdad de las partes en el mismo, etcétera."<sup>20</sup>

## 2.2 Artículo 123 Constitucional.

La historia del artículo 123 constitucional constituye una de las etapas más relevantes de la historia de México, o como se dice por algunos, de la Revolución Mexicana. Se hace referencia a la historia de México en lugar de emplear el vocablo revolución, porque el término es más amplio .

La historia del artículo 123 Constitucional

---

20.-BRICEÑO Sierra, Humberto. Derecho Procesal.  
Volúmen I. Op. cit. p. 46.

que reglamentó el trabajo y la previsión social, está ligada al poder político que padeció nuestro país con los treinta años de dictadura de Porfirio Díaz, hasta el año 1910 y con la llamada revolución maderista, el golpe de estado de Victoriano Huerta, el levantamiento de Venustiano Carranza y su gobierno. A continuación se narran sintéticamente.

Porfirio Díaz, nativo de Oaxaca, fue un general que se distinguió en el combate contra los franceses y que les ganó una batalla en la llamada carbonera, que es un paraje entre la carretera de México a Puebla. Su prestigio militar lo hizo llegar a la presidencia de la República del que, solo con un pequeño lapso de cuatro años, permaneció en el mando del poder perpetuándose por treinta años.

Los historiadores dicen que existía una protección a los extranjeros, a los ricos, en perjuicio de los pobres, y que, desde el punto de vista político, presionaba en las elecciones presidenciales que se presentaban para lograr ser elegible en cada periodo.

Al final de su gobierno hubo dos movimientos de los trabajadores en contra de los patrones extranjeros que poseían propiedades en el territorio mexicano, éstos fueron la huelga en contra de la mina de Cananea en Sonora, del año de 1906 y en 1907 la huelga en contra de la fábrica textil de Río Blanco en el estado de Veracruz.

Ambos movimientos fueron aplacados por las armas del ejército. Para poder analizar lo retrógrado del gobierno de porfirio Díaz, basta leer el laudo que dictó en el problema de Río Blanco en Orizaba Veracruz, en el que se prohibía el derecho de asociación profesional, por lo tanto el derecho sindical y el derecho de huelga, cuando ya en otras legislaciones europeas , tenía casi un siglo de haberse reconocido el derecho de asociación profesional, caso concreto, en Inglaterra, en el año de 1824. Se transcribe el laudo narrado a su vez por el historiador Jesús Silva Herzog.

"Laudo del Presidente Porfirio Díaz, con motivo de la huelga de los trabajadores de la Industria de Hilados y Tejidos.

Enero de 1907.

"Artículo primero. El lunes siete de enero se abrieron todas las fábricas que actualmente están cerradas en los estados de Puebla Veracruz, Jalisco, Querétaro, Oaxaca y en el Distrito Federal, y todos los obreros entrarán a trabajar en ellas, sujetos a los reglamentos vigentes al tiempo de clausurarse o que sus propietarios hayan dictado posteriormente a las costumbres establecidas.

Artículo segundo. Los industriales dueños de dichas fábricas, por medio de los representantes que se hallan en esta capital, ofrecen al señor Presidente de la República continuar haciendo el estudio que han emprendido desde antes de la huelga actual de los obreros, con el objeto de uniformar las tarifas de todas las fábricas sobre las siguientes bases:

I. Los obreros que trabajan en las máquinas de preparación, hilados o tejidos, en una fábrica, recibirán salarios iguales a los que perciben los trabajadores de su clase en las demás fábricas de una región o distrito fabril, en donde las condiciones de vida y de trabajo sean idénticas.

II. Los demás trabajadores no comprendidos en la fracción anterior, incluyendo a los maestros, cabos, etc., serán pagados según los convenios que celebren con los administradores respectivos.

III. La nivelación de los sueldos a que se refiere la fracción I se hará sobre la base de aceptar, por cada región, el promedio de las tarifas más altas que en ellas rija para productos de igual clase.

IV. Se establecerá el sistema de pagar primas, a juicio del administrador, a los obreros que produzcan más y mejor de lo que normalmente hacen sus compañeros.

V. Los industriales ofrecen al señor Presidente realizar la reforma a que se refiere esta cláusula lo más pronto que sea posible.

Artículo tercero. Se establecerá en las fábricas el sistema de dar a cada obrero una libreta con las contraseñas necesarias para su autenticidad, y en la cual se anotarán los datos que se consideren necesarios respecto a la buena conducta, laboriosidad y aptitudes del operario.

Las anotaciones que el administrador haga en la libreta las hará constar en un registro y pondrá especial cuidado en que sean enteramente imparciales y verdaderas.

Cuando un obrero pierda su libreta, se le dará otra a su costa, en la inteligencia de que el valor de ella no excederá de cincuenta centavos.

Los obreros, cuando ingresen a una fábrica, tendrán la obligación de presentar su libreta al administrador y éste deberá firmar la



libreta al aceptar al obrero y cuando el último haya de separarse de la fábrica.

Artículo cuarto. Ofrecen los señores industriales al señor Presidente de la República, ocuparse desde luego en estudiar los reglamentos de las fábricas para introducir en ellas las reformas y modificaciones que estimen convenientes, tanto para garantizar los intereses y la buena marcha de sus establecimientos, como para mejorar, hasta donde sea posible, la situación de los obreros. Especialmente introducirán las mejoras siguientes:

I. Las multas que se establezcan por falta de cumplimiento de los obreros y por otras que se expresarán en los reglamentos, se destinarán íntegramente a un fondo para auxilio de las viudas y huérfanos de los obreros.

II. No se harán descuentos a los obreros para pago de médico, para fiestas religiosas o profanas, ni para otros fines. Cada fábrica pagará un médico por igual para que lo ocupen los obreros que lo deseen.

III. Solamente se cobrarán a los obreros canillas y otros materiales de las fábricas, que se destruyan por su culpa; pero no las que se rompan o concluyan por el uso a que estén destinadas. Esto se determinará por el administrador tomando en consideración los informes de los maestros.

IV. Los obreros podrán recibir en sus habitaciones a las personas que estimen conveniente, quedando a cargo de la autoridad dictar los reglamentos necesarios para la conservación del orden, de la moral y de la higiene y la manera de hacerlos cumplir.

V. Cuando un obrero sea separado de una fábrica por causa que no constituya delito o falta de los que castiguen las leyes o estén previstos en los reglamentos de las fábricas, tendrá un plazo de ocho días para desocupar la casa que esté ocupando, contando este plazo desde que le paguen su raya. Cuando su separación se verifique por causa que amerite castigo impuesto por la ley, o por que en los registros de las pertenencias que se acostumbra a las entradas y salidas de las

fábricas se descubra que llevan armas o cerillos, o que cometa otra de las infracciones que motiven estos registros, deberá desocupar la casa en el mismo día que se le pague su raya.

Artículo quinto. Los obreros que tengan alguna reclamación o solicitud que hacer, la presentarán personalmente por escrito, que firmarán los mismos, al administrador, quien deberá comunicarles, la resolución que se dicte a más tardar en el término de quince días. Los obreros quedan obligados a continuar en el trabajo durante el tiempo que dilate la resolución, y si cuando ésta se les da a conocer no quedan satisfechos, podrán separarse del trabajo.

Artículo sexto. Los industriales procurarán mejorar las escuelas que hay actualmente en las fábricas y crearlas en donde no las haya, con el fin de que los hijos de los obreros reciban instrucción gratuita.

Artículo séptimo. No se admitirán los menores de siete años en las fábricas, para trabajar, y mayores de esa edad solo se admitirán

con el consentimiento de sus padres; en todo caso no se les dará trabajo, sino una parte del día, para que tengan tiempo de concurrir a las escuelas hasta que terminen su instrucción primaria elemental.

Se recomendará a los gobernadores de los Estados y a los secretarios de Instrucción Pública, por lo que respecta al Distrito Federal, que establezcan la reglamentación y vigilancia de las escuelas de las fábricas, de manera que quede garantizada la educación de los hijos de los obreros.

Artículo octavo. Los obreros deberán aceptar de los jefes políticos respectivos, nombren personas que se encarguen de la dirección de los periódicos que publiquen, con el objeto de que en ellos no se deslicen injurias para nadie, ni se publiquen doctrinas subversivas que extravíen a los mismos obreros. Estos podrán escribir en esos periódicos, dentro de esos límites, todo lo que gusten, con el objeto de levantar el nivel de las clases trabajadoras y de inspirarles hábitos de honorabilidad, de orden y de ahorro.

Artículo noveno. Los obreros quedan comprometidos a no promover huelgas, y menos intempestivamente, puesto que en la cláusula cinco se establece la forma de que hagan sus quejas y solicitudes, con el fin de satisfacerlas hasta donde sea justo.<sup>21</sup>

Como ejemplo del enriquecimiento a costa del pueblo mexicano de este personaje y su camarilla protegida basta leer un libro de su nieto, que nos hace considerar que iniciaron las desgracias de nuestro país porque sus riquezas fueron sustraídas no solo por los extranjeros sino principalmente por la clase política mexicana, como se puede observar en el libro citado, en el que se describe como hacían vida social en los más costosos y elegantes barrios de París como en Biarritz, como sucede ahora con algunos nuevos ricos en La Joya y Coronado, en California Estados Unidos.

---

21.- SILVA Herzog, Jesús. Breve Historia de la Revolución Mexicana. ed. quinta. Ed. Fondo de Cultura Económica. México. 1966. pp. 49 a 52.

El régimen de Porfirio Díaz concluyó por las ideas antireeleccionistas de Francisco I. Madero, pero no pudo aplicarse ninguna medida social que se narra, como presidente, pensaba adoptar, por un hecho que en la historia de nuestro país forma parte de una vergüenza, al haber sido traicionado, aprehendido y asesinado en Lecumberri, junto con el vicepresidente Pino Suárez, por una de las personas encargadas de su protección, Victoriano Huerta.

Por fortuna un gobernador del estado de Coahuila, se levantó en armas contra el usurpador Huerta, logrando triunfar y declararse el nuevo presidente constitucional de la República Mexicana.

El presidente Venustiano Carranza, en el aspecto jurídico tenía como objetivo, restituir la Constitución de 1857 que había sido transgredida por Victoriano Huerta y al efecto convocó a un Congreso que se llevó a cabo en Querétaro, en el año de 1917. El llamado primer jefe, presentó el proyecto de constitución en la sesión inaugural del Congreso el 10. de diciembre de 1916.

Se considera que el Congreso constituyente estuvo dividido por los diputados, llamados de izquierda, revolucionarios, entre los que sobresalían el general Francisco J. Múgica, Esteban Vaca Claderón, Heriberto Jara, Cándido Aguilar y como civiles, Rafael Martínez Escobar, Juan de Dios Bojórquez, Luis Espinoza, Froylán Manjarrez. Pero también el Constituyente, tuvo conservadores, o gente de la derecha como se les decía, integrada por personas que habían laborado en la Secretaría de Instrucción Pública y que eran el Ingeniero Felix S. Palavicini, el Licenciado José Natividad Macías, Luis Manuel Rojas, Alfonso Craviotto y el señor Gerzayn Ugarte, que era el secretario particular del señor Carranza.

Justo es reconocer que la idea de Carranza era exclusivamente poner en vigor, reinstaurar la Constitución de 1857 que se había violado, y fue al discutirse el artículo quinto de la Constitución cuando, con la proposición de dos diputados militares Jara y Múgica y varios obreros en los que se distinguía Victoria, hicieron nacer

el artículo 123 Constitucional que regulaba el trabajo y la previsión social.

Para muchos, en forma demagógica, manifiestan que la Constitución en su artículo 123 dió nacimiento a todos los preceptos en relación con el trabajo; se considera, en adhesión a los que adoptan otra postura, que ya todas las figuras del trabajo estaban reglamentadas con anterioridad y lo único que se hizo fue constitucionalizar, es decir, establecer en un texto jurídico las disposiciones de trabajo.

Como ya se determinó, el artículo 123 Constitucional nació espontáneamente, al discutirse el artículo 50. Constitucional.

La primera comisión que analizó el precepto fue integrada por los diputados Francisco J. Múgica, doctor Alberto Román, profesor Luis G. Monzón, licenciado Enrique Recio y Enrique Colunda. " En la décima sesión ordinaria, celebrada el 12 de diciembre, la comisión presentó su dictámen sobre el artículo 50.; en la exposición de motivos de este artículo se



manifestó que en el artículo correlativo del proyecto de Carranza se encontraban dos inovaciones respecto al contenido del proyecto de 1857 (modificado en 1898), a) dejar sin efectos jurídicos la renuncia que se hiciere de ejercer determinada actividad en el futuro y, b) límite máximo del contrato de trabajo a un año."<sup>22</sup>

Rindieron un dictámen favorable al precepto, pero aumentando las garantías al trabajador, con nuevas adiciones. Se había presentado una iniciativa por la diputación veracruzana, integrada por los generales, Cándido Aguilar, Heriberto Jara y el Ingeniero Victoria proponiendo la adición al artículo 5o. conforme a la siguiente redacción:

"Todo mexicano tiene el deber de trabajar, pero nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto - como pena - por la autoridad judicial.

---

22.- CARPIZO, Jorge. La Constitución Mexicana de 1917. ed. séptima. Ed. U.N.A.M. México. 1986. p.93

"La jornada máxima de trabajo será de ocho horas diarias, aún cuando se trate de pena impuesta por la citada autoridad.

"En cuanto a los servicios públicos, solo podrán ser obligatorios, en los términos que establezcan las leyes respectivas, el de las armas, los de jurado y los de elección popular obligatorios y gratuitas las funciones electorales.

"El Estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causa de trabajo, de educación o de voto religioso. La ley, en consecuencia no tolera la existencia de órdenes monásticas, ni puede permitir su establecimiento, cualquiera que sea la denominación u objeto con que pretendan erigirse.

"Tampoco puede admitirse convenio en el que el hombre pacte su destierro, o en que

renuncie temporal o permanentemente a ejercer determinada profesión, industria o comercio.

"El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por un período que no exceda de un año, y no podrá extenderse en ningún caso a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos y civiles.

"Los conflictos del trabajo serán resueltos por comités de mediación, conciliación y arbitraje, cuyo funcionamiento se sujetará a las leyes reglamentarias respectivas.

" Queda prohibido el trabajo nocturno en las industrias a los niños menores de catorce años y a la mujer.

"El descanso dominical es obligatorio. En los servicios públicos que por su naturaleza no deban interrumpirse, la ley reglamentaria determinará el día de descanso que semanalmente corresponderá a los trabajadores.

"A trabajo igual debe corresponder salario igual para los trabajadores de ambos sexos.

"Se establece el derecho a la huelga y a las indemnizaciones por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales".<sup>23</sup>

La comisión aceptó la jornada máxima de trabajo, de ocho horas, el descanso semanal y la prohibición de trabajo nocturno para mujeres y niños y se rechazaron otros principios como el del establecimiento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y el derecho a huelga, bajo el argumento de que no tenían cabida en la sección de garantías individuales, y que se tratarían al discutirse las facultades del Congreso de la Unión; el dictámen se retiró.

---

23.- ROUAIX, Pastor. Génesis de los Artículos 27 y 123 de la Constitución Política de 1917. s/e Gobierno del Estado de Puebla. México. 1945. p.p. 54 y 55.

Nuevamente se presentó otro proyecto del artículo 5o. Constitucional que a continuación se cita.

"Artículo 5o. "Nadie podrá ser obligado a prestar trabajo sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial. La ley perseguirá la vagancia y determinará quienes son los que incurrir en este delito.

"En cuanto a los servicios públicos, sólo podrán ser obligatorios, en los términos que establezcan las leyes respectivas, el de las armas, el servicio en el ramo judicial para todos los abogados de la República, el de jurado y los cargos de elección popular, y obligatorias y gratuitas las funciones electorales.

" El Estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya sean por causas de trabajo, de educación o de voto religioso. La ley, en consecuencia, no

permite la existencia de órdenes monásticas, cualquiera que sea la denominación y objeto con que pretendan erigirse. Tampoco puede admitirse que el hombre pacte su destierro o en que renuncie temporal o permanentemente a ejercer determinada profesión, industria o comercio.

"El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido, por un período que no sea mayor de un año, y no podrá extenderse en ningún caso a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquier derecho político civil.

"La jornada máxima de trabajo no excederá de ocho horas, aunque éste haya sido impuesto por sentencia judicial. Queda prohibido el trabajo nocturno en las industrias a los niños y a las mujeres. Se establece como obligatorio el descanso hebdomedario" 24

---

24.-Idem.p.p.57 y 58.<envía a "Sala de Comisiones". Querétaro de Arteaga, diciembre 22 de 1916. Gral. Francisco J. Múgica. Alberto Román L. G. Monzón. Enrique Recio. Enrique Colunga>.

Este dictámen se presentó el 22 de diciembre de 1916, once diputados presentaron una moción suspensiva para que la comisión lo retirara y se tomaran en consideración algunas reformas.

La propuesta causó inquietud y se abrieron en las siguientes sesiones los debates sobre el tema; el 26 de diciembre, la comisión presentó su tercer dictámen y el diputado por el Estado de Guanajuato Fernando de Lizardi, que fue profesor de Derecho Constitucional, en la Facultad de Derecho, manifestó que la libertad de trabajo estaba garantizada por dos artículos y no solo por uno, por el artículo 4o. y 5o., que en el primero se establecía la garantía de que todo hombre es libre para trabajar en lo que le parezca y para aprovechar los beneficios de su trabajo, y en el artículo 5o., la garantía de que nadie puede ser obligado a trabajar contra su libertad, y que, las diversas limitaciones que se opusieran a estas libertades, debrian ser según la indole de las limitaciones, en uno o en otro artículo.

Determinó que si la ley garantizaba en el artículo 4o. la libertad de trabajar y en el

artículo 5o. que a nadie se le ha de obligar a trabajar contra su voluntad y sin la justa retribución; no por eso significaba que se autorizaba a la vagancia de suerte que la adición propuesta por la comisión, que prohibía la vagancia, era una adición que salía sobrando por inútil.

A continuación atacó el servicio obligatorio que pretendía imponerse a los abogados señalando que era injusto que solo a los abogados se les precisara esta obligación.

Respecto a la jornada máxima de ocho horas diarias, Lizardi emitió la famosa frase de que la misma le quedaba al artículo exactamente como un par de pistolas a una santo Cristo. Se pugnaba porque en la Constitución no apareciera ningún precepto reglamentario.

La diputación obrera encabezada por el diputado Victoria, objetó lo dicho por el Constitucionalista Lizardi diciendo que era necesario que se fijaran las bases constitucionales, sobre las que los Estados de la



Confederación Mexicana reglamentaran en todo lo correspondiente al trabajo y la previsión social.

Hubo una prórroga para la discusión del artículo 5o. se le designó a una comisión la elaboración de la reglamentación de trabajo y la previsión social, la cual en varias sesiones analizó el artículo 123.

Jara dijo que los juristas y los tratadistas podían encontrar ridículo consignar en una constitución la jornada máxima de trabajo, pero el precepto era necesario y la experiencia así lo demostraba. "Nuestra Constitución de 1857, por establecer sólo principios generales, había resultado como comunmente se dijo <un traje de luces para el pueblo mexicano>. Agregó que "el establecimiento de la jornada máxima tenía como finalidad garantizar la libertad del trabajador, su vida y sus energías, y que la Constitución se pretendía hacer <como telegrama, como si costase a mil francos cada palabra su transmisión>; <no señores, yo estimo que es más noble sacrificar esa estructura a sacrificar al individuo, a sacrificar a la humanidad, salgamos un poco de ese molde

estrecho en que quieren encerrarla; rompamos un poco con las viejas teorías de los tratadistas que han pensado sobre la humanidad, porque señores, hasta ahora las leyes verdaderamente eficaces, leyes verdaderamente salvadoras, no las encuentro>"25

Victoria manifestó su inconformidad con el artículo y su dictámen argumentando que se trataba de manera superficial el problema obrero, quería que en la Constitución se fijaran las bases precisas sobre las cuales legislarían los Estados en materia laboral.

Manjarrez propuso que el tema laboral se tratara en todo un capítulo de la Constitución, se cita una parte relevante de su discurso, " a mí no me importa que esta Constitución esté o no dentro de los moldes que previenen los jurisconsultos, a mí no me importa nada de eso, a mí lo que me

---

25.- CARPIZO, Jorge. La Constitución Mexicana de 1917. Op. Cit. p.p. 93 a 95 [envía a Diario de los Debates], Tomo I. p. 978].

importa es que se den las garantías suficientes a los trabajadores" 26

La discusión continuó los días 26, 27 y 28 de diciembre, se pudo apreciar las deficiencias que tenía el artículo 5o., escueto y árido, según los Constituyentes, y que era por lo tanto necesario, establecer normas generales que estuvieran fuera de las garantías individuales pero que señalaran todo lo correspondiente al trabajo y la previsión social y sirvieran de base para que las legislaturas de los Estados reglamentaran sobre la materia.

La idea de trasladar el problema obrero a un artículo especial y que se regulara en la Constitución aunque tuviera un carácter reglamentario, predominaba en los debates, Múgica declaró que a la comisión lo que le importaba era que se protegiera al trabajador, sin importar el capítulo constitucional donde se hiciera, Cravioto pronunció la siguiente frase en su discurso: " así

---

26.-Ibidem. p. 96. [ envía a Diario de los Debates. Tomo I. p. 986.].

como Francia, después de su revolución, ha tenido el alto honor de consagrar en la primera de sus cartas magnas los inmortales derechos del hombre, así la Revolución Mexicana tendrá el orgullo legítimo de mostrar al mundo que es la primera en consignar en una Constitución los sagrados derechos de los obreros." 27

Con base a estas consideraciones, se señaló que debía de haber contratos de trabajo ya no individuales sino colectivos, porque era la única manera de dar seguridad al empresario para que el contrato de trabajo fuera cumplido y por otro lado la manera efectiva de asegurar que a cada trabajador se le daría exactamente el mismo salario.

El genarl Múgica determinó que era necesario que todas las garantías propuestas se elevaran a la calidad de preceptos constitucionales y pidió se retirara el dictámen.

---

27.- Idem p. 97. [ envía a Diario de los Debates. Tomo I. p. 1028.].

Finalmente el Constituyente Rouaix se encargó de la formación del capítulo sobre el trabajo, su estructura tomó en cuenta los postulados fundamentales extraídos de los debates, las leyes redactadas por encargo de Carranza, por el licenciado José Natividad Macías y el licenciado Luis Manuel Rojas y la legislación de los Estados Unidos, la inglesa y la belga, que eran las más adelantadas en la materia.

Los diputados que colaboraron en la redacción del artículo 123 fueron el gral. José Alvarez, Silvestre Orador, Antonio Gutiérrez, Jesús de la Torre, el Licenciado Rafael Martínez Escobar, Alberto Terrones Benitez, Licenciado Alberto M. González, Rafael M. de los Ríos, general y licenciado Jose Ignacio Lugo, jefe de la División de Trabajo, Pastor Rouaix, el Coronel Porfirio del Castillo, David Pastrana Jaimes y Dionisio Zavala.

Carranza conoció y dio su consentimiento al proyecto. El día 13 de enero de 1917 se leyó ante el Congreso la exposición de motivos y el proyecto para el título VI de la Constitución

Política, titulado Del Trabajo y la Previsión Social, entre las ideas más importantes destacan:

- a) La facultad del Estado para intervenir y equilibrar la relación obrero patronal.
- b) El reconocimiento del trabajador como persona.
- c) La conciliación como medio para buscar la aplicación de la justicia en las desavenencias obrero patronales.
- d) El derecho de huelga.
- e) La extinción del sistema de deudas que se aplicara a los trabajadores hasta entonces.

El artículo 123 y el 5o. se votaron al mismo tiempo, y se aprobaron por unanimidad.

Por ser de interés para el tema en estudio, se transcribe a continuación la fracción XXII del artículo 123, que en la actualidad, al distinguir dos apartados corresponde al apartado A, en los términos definitivos en que quedó redactado por la comisión dictaminadora.

"Art. El Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados al legislar sobre el trabajo de carácter económico, en ejercicio de sus facultades respectivas, deberán sujetarse a las siguientes bases:

XXII. El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. Igualmente tendrá esta obligación cuando el obrero se retire del servicio por falta de probidad de parte 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 que obren con el conocimiento o tolerancia de él.<sup>28</sup>

---

28.- CARPIZO, Jorge. La Constitución Mexicana de 1917. Op. Cit. p. 102.

2.2.1 El artículo 123 constitucional vigente, apartado A, en su fracción XXII.

Se estima conveniente citar el texto vigente del precepto constitucional que regula la figura en estudio y las acciones a ejercer al actualizarse sus hipótesis.

Art. 123 Constitucional "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.<sup>29</sup>

---

29.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos . Ed. Alco S.A. México. 1994.p.p. 119 y 124.

### 2.3. Las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

El artículo 123 Constitucional dispuso que la autoridad encargada de conocer los conflictos entre el capital y el trabajo era la Junta de Conciliación y Arbitraje, según se dispuso en la fracción XX del artículo que a la letra decía lo siguiente:

Art. 123 fracción XX. Las diferencias o los conflictos entre capital y el trabajo, se sujetarán a la decisión de un Consejo de Conciliación y Arbitraje, formado por igual número de representantes de los obreros y de los patrones y uno del gobierno.<sup>30</sup>

En un principio, conocieron de los conflictos laborales, Juntas con jurisdicción local, pero las Juntas de los Estados carecían de competencia para conocer de asuntos que trascendían los límites de su jurisdicción o en otras ocasiones, los problemas presentados ante

---

30.- CARPIZO, Jorge. La Constitución Mexicana de 1917. Op. Cit. p. 102.

ellas afectaban la estabilidad de todo el país y no solo del comprendido en su jurisdicción por lo que la Secretaría de la Industria, a través de circulares, empezó a reservarse las resoluciones de los conflictos entre ferrocarrileros, mineros, y la industria textil, esto propició que en 1927 se expidiera el decreto creador de la Junta Federal de Conciliación y la Federal de Conciliación y Arbitraje, este decreto se declaró reglamentario de las leyes de ferrocarriles, petróleo y minería.

El texto vigente del artículo 123 Constitucional, aparatado A, fracción XX establece que, "Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetará a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos y uno del gobierno;" 31

#### Las Juntas de Conciliación y Arbitraje

---

31.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Op. Cit. p. 124.

como organismos decisorios de los conflictos de trabajo son "Organismos Colegiados de los Representantes de los factores de la producción Gobierno, Capital y Trabajo con el fin de democratizar la justicia. Pertenecen al Poder Ejecutivo y no al judicial. Usan de la Conciliación y el Arbitraje para resolver las contiendas y las resoluciones son de equidad y buena fe." 32

Por su competencia y por la función que realizan, según se determina en la Ley Federal del Trabajo, en sus artículos del 591 al 624, existen actualmente:

Las Juntas de Conciliación, locales y federales.

---

32.- GARIZURIETA González, Jorge M. Ensayo de la Programación al Segundo Curso de Derecho del Trabajo en las Universidades, Facultades y Escuelas de México. ed. segunda. Ed. Gijalbo, S.A. México 1981. p. 76.

Por su competencia y por la función que realizan, según se determina en la Ley Federal del Trabajo, en sus artículos del 591 al 624, existen actualmente:

1. Juntas de Conciliación, Locales y Federales.

2. Juntas de Conciliación y Arbitraje, Locales y Federales.

3. Juntas Especiales de Jurisdicción Territorial.

#### **2.4 La Ley Federal del Trabajo.**

A partir de la Constitución de 1917 existían diversas legislaciones locales que se referían al trabajo y la previsión social de ellas las importantes eran las de Tamaulipas, el Estado de México, Veracruz; pero era necesario la hegemonía de una ley del trabajo porque en algunos trabajos que se desarrollaban en diversas

partes de la República, clásicamente el trabajo ferrocarrilero, no se sabía cual era el código laboral local que se aplicaría.

Por ejemplo, si se trataba de un ferrocarrilero que había realizado sus servicios del D.F. a Laredo y había pasado por Querétaro, Nuevo León, y Tamaulipas resultaba difícil determinar cual de estos códigos era el apropiado, por lo anterior se pensó modificar la Constitución y en lugar de que las legislaciones de los Estados estuvieran facultadas para conocer de la reglamentación del trabajo y la previsión social como sucedía con anterioridad, se modificó el artículo 89 constitucional para darle al Congreso de la Unión facultad de legislar en materia de trabajo y previsión social.

Tomando en cuenta lo anterior, se empezó a gestar la idea de tener una Ley Federal del Trabajo, existen varios intentos:

1. Proyecto Portes Gil, en el cual siendo Presidente de la República el licenciado Emilio Portes Gil, encargó a juristas brillantes de la

época entre los cuales destacaba el licenciado Pragedis Balboa y el licenciado Iñarritu , hacer un proyecto de ley del trabajo.

El proyecto no prosperó porque se objetaron por los trabajadores y patronos puesto que se les dio la oportunidad de opinar.

2. Existió otro proyecto llamado, proyecto de la Secretaría de Comercio, de Industria y Trabajo que también fue objeto de críticas.

3. Por fin en el año de 1931 se publicó la Ley Federal del Trabajo la cual en su época fue avanzada y estuvo vigente hasta 1970.

Tenia varios parches, varios artículos bis, y entonces, siendo secretario del trabajo Salomón González Blanco, encargó a una comisión para que se reunieran y examinaran la Ley Federal del Trabajo y la dualidad que existía entre los contratos colectivos de trabajo, como en las costumbres , como en los contratos ley, donde pudiera existir jurisprudencia y demás, todo lo

que pudiera existir para crear una nueva ley del trabajo.

Se reunieron en la casa del maestro Mario de la Cueva en las calles de Nicolás San Juan, los señores licenciados María Cristina Salmorán de Tamayo, que fungía como Presidenta de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, Ramiro Lozano presidente de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, el maestro Alfonso López Aparicio que era un representante de la Secretaría del Trabajo y diariamente por las noches se dedicaron a examinar toda la Ley Federal del Trabajo minuciosamente.

Para algunos, la ley de 1970 fue un premio a los obreros por no haber estado en el movimiento de 1968 con los estudiantes, pero la verdad es que esto no es cierto sino que fue un estudio de una serie de disposiciones laborales que existían para crearse una nueva ley.

El proyecto paso a manos de los trabajadores, por conducto de los sindicatos y a las de los patrones por conducto de las cámaras;



se hicieron las sugerencias correspondientes. Se celebraron varias sesiones, todas ellas dirigidas por Salomón Gonzalez Blanco y el grupo de sus asesores para presentarlas al Congreso de la Unión, la cual después de diversas discusiones la aprobó.

Con posterioridad, en el año de 1980, siendo secretario del trabajo Pedro Ojeda Paullada, encargó a su subsecretario que hiciera otras reformas procesales para actualizar la ley laboral y fue en esta ley, cuando primordialmente encabezados por Jorge Trueba Urbina, se hizo la introducción del precepto en el cual se daba el aviso de rescisión que más adelante se estudiará.

### CAPITULO 3

#### CONCEPTOS GENERALES

#### 3.1 La rescisión de la relación de trabajo.

##### 3.1.1 Concepto de rescisión.

El término rescisión "del latín rescissium, significa rasgar, romper, dividir algo. El vocable tiene la misma etimología de la palabra escisión que vale tanto como separación. Es una voz que expresa un concepto netamente jurídico a saber: privación de efectos de un negocio jurídico por sí mismo, válido para lo futuro, por medio de una declaración de voluntad."<sup>33</sup>

Entendemos por rescisión la terminación supuestamente culposa de un vínculo jurídico.

Así por ejemplo, se rescinde el contrato de arrendamiento por falta de pago de la renta o

---

33.-Diccionario Jurídico Mexicano. Tomo P- 2 ed. sexta. Ed. Porrúa, S.A. México. 1993. p. 2813.

un contrato de compraventa por la falta de entrega del precio o la cosa.

Pero en materia laboral es uno de los pocos sistemas jurídicos es que esa rescisión se realiza unilateralmente por una de las partes, sea el trabajador directamente con el patrón, o el patrón directamente con el trabajador.

Para el maestro Borrell Navarro es simplemente " la extinción de las obligaciones y derechos derivados de una relación o contrato individual de trabajo válidamente celebrado, a la que pueden dar motivo tanto el trabajador como el patrón."<sup>34</sup>

"Legalmente la rescisión debe considerarse como la decisión unilateral de dar por terminada una relación de trabajo efectuada por causas o

---

34.- BORRELL Navarro, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Op. Cit. 228.

hechos sobrevinientes a la celebración de la misma." 35

La rescisión es un acto unilateral que busca el efecto de terminar la relación de trabajo a partir de la actualización de supuestos jurídicos previstos en la ley que, de resultar ciertos, excentan de responsabilidad al que la ejercita o rescinde.

"La rescisión se distingue de la terminación en que aquella se origina por el incumplimiento de las obligaciones de los sujetos de las relaciones de trabajo, en tanto que ésta, deriva de una imposibilidad superviniente." 36

Si el patrón quiere rescindir la relación de trabajo, el ejercicio de la rescisión lo llevará a cumplir en principio, con un único requisito, realizar el acto material del despido.

---

35.- Idem. p. 230.

36.- Diccionario Jurídico Mexicano. Tomo P-Z Op. Cit. p. 2815.

La ley complica el ejercicio de este derecho, al sujetar la calificación de si el despido es justificado o injustificado, solamente si se cumplen con los requisitos de la parte final del artículo 47 de la Ley Federal del trabajo, que se estudiará más adelante.

Del hecho de decirle al trabajador que está despedido, se deprenden varias consecuencias jurídicas, la más importante es que con el despido se realiza la rescisión del contrato o de la relación individual de trabajo.

Si el trabajador quiere rescindir la relación de trabajo, debe accionar, es decir, acudir ante la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente demandando las indemnizaciones que determina la Ley para el supuesto de que haya rescindido sin incurrir en responsabilidad, por causas imputables al patrón.

Si el trabajador rescinde la relación de trabajo, hablamos de separación, entendiéndose por ésta " la disolución de la relación de trabajo, llevada a cabo por éste en forma unilateral ante

el incumplimiento culposo y grave por parte del patrón.<sup>37</sup> El trabajador puede rescindir la relación laboral dejando de prestar sus servicios en la empresa, separándose de la misma y demandando las prestaciones a que tiene derecho.

Si el patrón rescinde, hablamos entonces de despido. El patrón rescinde la relación laboral con el trabajador despidiéndolo, diciéndole que ya no trabaja.

### 3.1.2 El Despido.

"La doctrina define al despido como el acto por virtud del cual, hace saber el patrono al trabajador, que rescinde o da por terminada la relación de trabajo."<sup>38</sup>

El Diccionario Jurídico Mexicano, lo define como " la disolución de la relación de trabajo operada unilateralmente por el patrón ante

---

37.- Idem. p. 2814.

38.- DE LA CUEVA, Op. Cit. p. 251.

el incumplimiento grave y culpable de las obligaciones laborales del trabajador."<sup>39</sup>

El despido es un hecho jurídico que produce efectos legales. Despedir a un trabajador implica correrlo del trabajo, y desde el punto de vista jurídico significa rescindirle su contrato y su relación laboral. Es un acto unilateral, por cuenta y riesgo del patrón y cuando no se justifica da lugar a responsabilidad.

Es importante puntualizar que se hace referencia a la rescisión del contrato o relación laboral porque para nadie es desconocido que existe un vínculo jurídico entre un trabajador subordinado y su patrón, pero se ha discutido la naturaleza jurídica de este vínculo existiendo dos tesis al respecto, la tesis relacionista y la tesis contractualista.

La tesis relacionista explica que un

---

39.- Diccionario Jurídico Mexicano. Op. Cit. p. 2814.

trabajador y un patrón deben estar ligados y crear derechos y obligaciones aún cuando no hayan suscrito un documento llamado contrato, sino que basta que se permita la prestación del servicio para que esto produzca los efectos de las obligaciones.

La otra teoría contractualista indica que siempre habrá necesidad de un acuerdo de voluntades expresado ya sea verbal o por escrito para dar nacimiento a esa relación jurídica.

Como el derecho mexicano fue influenciado por el maestro Mario de la Cueva cuando se formó la comisión que elaboró el proyecto de ley de 1970, afecta la teoría de la relación de trabajo y son pocos los artículos que se refieren al contrato. Concretamente se refieren al vínculo jurídico entre un patrón y un trabajador, pero no al contrato de trabajo, así se puede examinar en el artículo 25 de la Ley Federal del Trabajo, no habla de contrato de trabajo sino del escrito que contenga las condiciones de trabajo, para evitar referirse en concreto al contrato de trabajo, aún



cuando hay varios preceptos que si se refieren al contrato.

### **3.1.3 La rescisión de la relación de trabajo y el aviso de rescisión en la Ley Federal del Trabajo.**

Es momento de adentrarse al análisis normativo de la rescisión, a su regulación en la Ley Federal del Trabajo sustancial y procedimentalmente, para contar con un panorama mas completo del tema en estudio.

#### **3.1.3.1 Ley Federal del Trabajo de 1931.**

El capítulo XII en su artículo 121 y 122 regulaba la rescisión de los contratos de trabajo y las consecuencias ante la actualización de los supuestos ,se transcriben a continuación:

"Art. 121.- El patrono 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 las que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;

II. 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 de la negociación;

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

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, perjuicios 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 en 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, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad

del taller, oficina, negociación o de 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 justificada, 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 en la fracción IX del artículo 116 y

XVI Por las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere.\*40

La regulación de esta figura, no contemplaba la presentación por escrito de las causas de la rescisión ni la entrega del aviso, como actualmente se ordena en la parte final del artículo 47 de la Ley vigente, lo anterior se desprende de la lectura del siguiente precepto que se transcribe:

\*artículo 122.- El patrón que despida a un

---

40.- Ley Federal del Trabajo Reformada. Comentada por Alberto Trueba Urbina.ed. décima quinta. Ed. Porrúa,S.A. México. 1950p.p. 104 a 106.

trabajador por alguna o algunas de las causas a que se refiere el artículo anterior, no incurrirá en responsabilidad.

Si posteriormente no se comprueba la causa del despido, el trabajador tendrá derecho a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha en que presente su reclamación, hasta que termine el plazo que esta ley señala a la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente para que pronuncie su resolución definitiva sin perjuicio de las demás acciones que le competan por haber sido despedido sin causa justificada.

En caso de que el laudo no hubiere sido dictado dentro del plazo legal y hubiere necesidad de plazos adicionales de acuerdo con lo que dispone el artículo 542, el trabajador tendrá derecho a los salarios correspondientes a los días adicionales a que se refiere el mencionado artículo.<sup>41</sup>

---

41.- Idem. p. 107.

Los artículos 511 al 519 regulaban el procedimiento ante las Juntas Centrales y Federal de Conciliación y Arbitraje.

En síntesis consistía en lo siguiente:

Presentada la reclamación, el Presidente de la Junta la turnaba al grupo especial, se señalaba día y hora para la audiencia de conciliación y demanda y excepciones, apercibiendo al demandado de tenerlo por inconforme con todo arreglo si no comparecía.

El actor y el patrón comparecían a la Junta personalmente o por medio de representante, el primero exponía su reclamación y la causa o título que tenía para ello, el demandado contestaba sus defensas y podía exhibir justificantes en los que fundara sus excepciones. Como actualmente sucede, había réplica y contrarréplica.

Si no había aveniencia la Junta la procuraba formulando el Presidente una propuesta de solución.

Si las partes llegaban a un acuerdo, concluía el conflicto, si no, la Junta declaraba terminada esta etapa procesal.

Si el demandado no comparecía a la conciliación, se señalaba nueva fecha para la celebración de la audiencia de demanda y excepciones, apercibiéndole de que para el caso de no comparecer se le tendría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

Si el actor no comparecía se tenía por reproducida en vía de demanda su escrito inicial.

En la etapa de demanda y excepciones, estando presentes las partes, el actor exponía su demanda y el demandado su contestación.

Si la cuestión quedaba reducida a un punto de derecho la Junta dictaba resolución, lo mismo sucedía si los litigantes convenían que se fallara el negocio sin necesidad de prueba.



Si las partes no estaban conformes con los hechos, la Junta recibía el negocio a prueba, lo mismo sucedía si éstas lo pedían o si se tenía por contestada la demanda en sentido afirmativo, señalándose una audiencia para recepción de las mismas.<sup>42</sup>

De lo anterior se desprende que en materia de Trabajo el procedimiento ordinario consideraba tres etapas cada una de las cuales a celebrarse en tres audiencias, una de conciliación, otra de demanda y excepciones y la última de ofrecimiento de pruebas.

### **3.1.3.2 Ley Federal del Trabajo de 1970.**

La Nueva Ley Federal del Trabajo reguló las causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón en el artículo 47, reproduciéndose casi en su totalidad las mismas causales de rescisión que establecía la ley

---

42.- Legislación sobre el Trabajo. Ley Federal del Trabajo. ed. tercera. Ed. Información Aduanera de México. México. 1951. p. 475.

en el artículo 121, suprimiendo la causal relacionada con el arresto del trabajador, por tratarse de una suspensión de la relación de trabajo, por lo que se considera ociosa su transcripción.

El artículo en cuestión se adicionó en su parte final, obligando al patrón a dar aviso escrito de la fecha y causas de la rescisión o despido, esta adición, es trascendental para el presente trabajo, porque la figura en estudio surge precisamente en esta ley de 1970, se transcribe a la letra la parte final del precepto:

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

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

El patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión."43

El procedimiento ordinario se reguló por los artículos 751 al 760 de este ordenamiento, en síntesis, consistía en lo siguiente:

Presentada la demanda, el Pleno o la Junta Especial señalaba día y hora para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones.

Se apercibía al demandado de tenerlo por inconforme con todo arreglo y con tenerle contestada la demanda en sentido afirmativo si no concurría en esa fecha.

La Junta exhortaba a las partes para llegar a un arreglo y el auxiliar podía proponer

---

43.- Nueva Ley Federal del Trabajo. Comentada por Alberto Trueba Urbina. ed. tercera. Ed. Porrúa, S.A. México. 1970. p. 40 y 41.  
una solución:

Si las partes llegaban a un convenio, se daba por terminado el conflicto.

Si no se llegaba a un convenio se terminaba la etapa de conciliación e inmediatamente se pasaba a la de demanda y excepciones. En ésta, el actor exponía su demanda, si ejercitaba nuevas acciones, la Junta señalaba nuevo día y hora para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones.

El demandado contestaba la demanda oponiendo sus defensas y excepciones, pudiendo las partes replicar y contrarreplicar.

Si el actor no concurría a la audiencia, como actualmente sucede, se le reproducía su escrito inicial en vía de demanda, y de ser el demandado el que no concurre, se le hacía efectivo el apercibimiento, pudiendo posteriormente rendir solo prueba en contrario.

Si ninguna de las partes concurría se ordenaba el archivo del asunto, hasta nueva promoción.

La Junta al concluir la audiencia de demanda y excepciones, señalaba nuevo día y hora para la audiencia de ofrecimiento de pruebas.

De lo anterior se deduce que en esta Ley el procedimiento ordinario estaba dividido en dos audiencias, la primera de ellas, de conciliación, demanda y excepciones, y la segunda de ofrecimiento de pruebas.<sup>44</sup>

### **3.1.3.3 Reformas procesales de 1980.**

Con las reformas procesales de 1980, el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo se adicionó nuevamente en su último párrafo , esta adición, es precisamente la que se analiza en el presente trabajo, a continuación se transcribe:

---

44.- Idem. p.p. 338 a 345.

"Artículo 47.- Son causas de rescisión de la relación laboral, 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. 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 el personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia.

III. Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como

consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeñe el trabajo;

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

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

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

VII. Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad

del establecimiento o de las personas que se encuentren en él;

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

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

X. Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un 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 éste se negare a recibirlo, el patrón dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, deberá hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva,

proporcionando a ésta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador.

La falta de aviso al trabajador o a la Junta, por sí solo bastará para considerar que el despido fue injustificado." 45

El procedimiento ordinario, se regula en los artículos 875 al 885 de precepto vigente.

En una sola audiencia se presentan las tres etapas de conciliación, de demanda y excepciones, y de ofrecimiento y admisión de pruebas.

La audiencia inicia con la comparecencia de las partes a la etapa conciliatoria, la Junta interviene exhortando a las mismas a procurar un arreglo, si esto sucede, se apruebe el convenio y se da por terminado el conflicto, en caso

---

45.-Ley Federal del Trabajo. Comentada por Alberto Trueba Urbina. ed. septuagésima cuarta. Ed. Porrúa, S.A. México. 1994. p.p. 46 a 48.

contario, se les tiene por inconformes pasando a la etapa de demanda y excepciones, lo mismo sucede si alguna de las partes no concurre a esta primer etapa.

En la etapa de demanda y excepciones, la parte actora expondrá su demanda ratificándola o modificándola, el demandado dará contestación a la misma oponiendo excepciones y defensas, después las partes podrán replicar y contrarreplicar. Si la parte actora no concurre a esta etapa, se tendrá por reproducida en vía de demanda su escrito inicial, si el demandado no comparece, se le tendrá por contestada en sentido afirmativo sin perjuicio de que en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas demuestre que el actor no era trabajador o patrón, que no existió el despido o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda.

Al concluir el período de demanda y excepciones se pasará inmediatamente al de ofrecimiento y admisión de pruebas. Concluido el ofrecimiento, la Junta resolverá inmediatamente sobre las pruebas que admita y las que desheche,

señalándose en el mismo acuerdo la celebración de la audiencia de desahogo de pruebas." 46

La Ley Federal de 1970 reformada en 1980, es la que regula actualmente las relaciones obrero - patronales, de nuestro país. Como puede observarse, el procedimiento ordinario en materia de Trabajo, se divide en tres etapas, y se desahoga en una sola audiencia, de Conciliación, Demanada y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas.

### **3.2 Los Conflictos de Trabajo.**

En materia laboral, las contiendas que se originan por la prestación del servicio, se denominan conflictos de trabajo.

Algunos maestros como José de Jesús Castorena, indican que la palabra conflicto

---

46.- Idem. p.p. 410 a 413.

implica un calificativo adecuado para las pugnas laborales, porque demuestra cierta premura, cierta aflicción en la solución de las mismas.

Se considera que por lo que hace a la denominación de pugna, tiene un significado, exclusivamente de sistematización de los puntos y que en el fondo no tiene realmente un significado real que pudiera transmitirse desde el punto de vista definitivo y firme. Como se le llaman conflictos de trabajo, se le pueden llamar pugnas en las relaciones laborales. Y como a las civiles se les puede llamar pugnas entre el comprador y el vendedor, entre el arrendatario y el arrendador, entre los cónyuges, etc., es decir, la denominación de las disputas que se presentan no se estima trascendente desde un particular punto de vista.

Sin embargo en materia jurídica, se considera que si es importante, porque dependiendo del tipo de conflicto de trabajo, será el procedimiento que se adopte. Como ejemplo, si se hace referencia al aviso de rescisión, entramos en

el área de los conflictos individuales jurídicos y no frente a otro tipo de conflictos.

Existen varias definiciones de conflictos de trabajo, se considera que la más fácil es la sostenida por el maestro Jorge M. Garizurieta que los denomina, "las pugnas en las relaciones laborales." 47

Por lo que hace a la clasificación, la Ley Federal del Trabajo, no tiene una clasificación precisa, sino que de algunos preceptos de la ley, se desprende que existen esas disposiciones, por ejemplo, a partir del artículo 20 aparecen relaciones individuales de trabajo, y a partir del artículo 354, relaciones colectivas de trabajo. Correlativamente, por lo que hace a los procedimientos, existen el procedimiento para resolver los conflictos colectivos económicos, que

---

47.- GARIZURIETA, Jorge. Ensayo de la Programación del Segundo Curso de Derecho del Trabajo en las Universidades, Facultades y Escuelas. Op. Cit. p.

por cierto no se resuelven, reglamentado en el artículo 900 de la Ley Federal del Trabajo y el procedimiento ordinario, a partir del artículo 870, que se refiere a la tramitación y resolución de los conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica que no tengan una tramitación especial en esta Ley.

Realmente se requiere que en la Ley Federal del Trabajo exista una definición y una precisión del concepto de conflicto de trabajo y de su clasificación para que podamos aplicar los procedimientos que en cada uno de ellos se fija.

### **3.2.1 Clasificación de los Conflictos de Trabajo.**

Desde el punto de vista doctrinario, existe la siguiente clasificación:

- a) Tomando en consideración el interés en juego se dividen en individuales y colectivos.
- b) Según la naturaleza, en jurídicos y económicos.

c) Según las partes que intervienen, intertrabajadores, interpatrones e interasociaciones sindicales.

a) Conflictos individuales y colectivos.

No se puede aceptar que exista una definición de individuales son los del individuo y colectivos los de la colectividad, porque carecería de toda técnica la definición porque lo definido no debe estar en la definición.

Los conflictos individuales, son los que afectan intereses particulares del trabajador o del patrón. Lo que crea problema, implica exclusivamente, la afectación del patrimonio particular de cada uno de los actores, básicamente, el despido de un trabajador.

Por lo que hace a los conflictos colectivos, afectan el interés del grupo, conjunto mayoritario de trabajadores o patrones, clásicamente es el desequilibrio económico que da origen al ejercicio de huelga.



b) Conflictos jurídicos y económicos.

Los conflictos jurídicos se refieren a la aplicación de una norma positiva, esa norma positiva, en su orden jerárquico, es la Constitución, la Ley Federal del Trabajo, los contratos colectivos, los reglamentos interiores, los contratos individuales, etcétera.

Por lo que hace a los conflictos económicos se refieren a la creación, modificación, conversión de situaciones pecuniarias en una empresa y con los trabajadores.

Básicamente es la revisión del contrato colectivo de trabajo, o la disminución de trabajadores.

c) Conflictos Inter Trabajadores, Inter Patrones e Inter Asociaciones.

Los Inter Trabajadores como su nombre lo indica, son pugnas que existen entre trabajadores, clásicamente es la disputa de un puesto, por dos trabajadores.

Los conflictos Inter Patronos, son pugnas que existen respecto a la prestación de servicios de un trabajador. Un ejemplo puede ser el que dos centros nocturnos consideren tener los servicios de un cantante.

Los conflictos Inter Asociaciones, son pugnas respecto a un contrato colectivo por dos Sindicatos de trabajadores.<sup>48</sup>

### **3.3 La Estabilidad en el Empleo.**

La Ley Federal del Trabajo, reconoce la estabilidad del trabajador en el empleo, esto se refiere en concreto, a la seguridad jurídica de permanecer en su empleo siempre que no incurra en una conducta que autorice al patrón a despedirlo.

Este principio y el de la libertad de trabajo, dan lugar a que el trabajador pueda disolver la relación de trabajo en cualquier tiempo y el patrón solamente en los casos

---

48.- Idem.p.p. 72 y 73.

determinados en la ley sino quiere incurrir en reponsabilidad.

El principio de estabilidad en el empleo es relativo, porque está sujeto a que el trabajador no incurra en una conducta que configure una causal de rescisión, pero resalta una vez más la parcialidad del legislador en su pretendido afán de equilibrar las relaciones obrero patronales.

### **3.4.El Acto Jurídico y sus elementos.**

En la vida diaria existen hechos de toda índole, pero debemos distinguir los hechos que producen efectos jurídicos, de los hechos en forma general y sin trascendencia.

Todos los hechos de la vida diaria, pueden ser objeto de consecuencias jurídicas, sin embargo, la mayoría de los autores, hacen la división, de los hechos en general, de los actos jurídicos, de los hechos en general a los hechos que producen actos jurídicos y también de estos hechos, a los actos jurídicos.

Se dice que los hechos jurídicos, son sucesos naturales que se relacionan con el hombre pero no dependen de su actividad como por ejemplo, el incendio, el terremoto, la inundación, el nacimiento, la muerte.

Por lo que hace al acto jurídico, no solo presume la actividad del sujeto sino también una actividad consciente y voluntaria.<sup>49</sup>

El Diccionario Jurídico Mexicano, define al acto jurídico como "la manifestación de voluntad de una o más personas, encaminada a producir consecuencias de derecho (que pueden consistir en la creación, modificación, transmisión o extinción de derechos) subjetivos y obligaciones y que se apoya para conseguir esa finalidad en la autorización que en tal sentido

---

49.- PENICHE, López Edgardo. Introducción al Derecho y Lecciones de Derecho Civil. ed. décima. Ed. Porrúa, S.A. México. 1975.p. 59 y 60.

concede el ordenamiento jurídico" 50

4 Nos interesa para el presente estudio, los actos jurídicos, porque el despido sin duda lo es. Se presupone que los actos jurídicos forman parte de los hechos jurídicos, siendo estos aquellos acontecimientos que el orden normativo toma en consideración para atribuirles efectos de derecho, pero el problema primordial consiste en definir cuales son los hechos jurídicos a los que debe darse la categoría de actos jurídicos.

Existen dos corrientes, la de Boncasse, Colín y Capitant, que se denomina como la corriente francesa, en la cual divide a los hechos jurídicos en dos grupos:

Los hechos jurídicos estrictamente, que son aquellos que se producen por fenómenos naturales, pero que provocan consecuencias jurídicas, por ejemplo el nacimiento o la muerte y también los hechos que son realizados por el

---

50.- Diccionario Jurídico Mexicano. Tomo I. Ed. U.N.A.M. México. 1982. p. 83.

hombre independientemente de la voluntad. Debiendo dividirse en lícitos o ilícitos.

Por lo que hace a los hechos jurídicos esta doctrina define al "acto jurídico como una manifestación exterior de voluntad, bilateral o unilateral, cuyo fin directo consiste en engendrar, con fundamento en una regla de derecho o en una institución jurídica, a cargo o con provecho de una o varias personas, un estado, es decir una situación jurídica general y permanente o por el contrario un efecto de derecho limitado que conduce a la formación, modificación o extinción de una relación de derecho."<sup>51</sup>.

La otra corriente doctrinaria de los actos y hechos jurídicos, es la considerada por los tratadistas alemanes e italianos, Enneccerus y Stolfi, esta corriente designa como acto jurídico a los sucesos en los que no interviniendo la voluntad humana, ésta, es decir, la voluntad

---

51.- Idem. p.83. [ atribuye esta definición a Bonecasse, envía a su obra "Introducción al Estudio del Derecho" Francia.1939. p.176.]

humana ,no es tomada en cuenta al atribuirle efectos jurídicos, reservando el nombre de negocio jurídico para los acontecimientos en los que aparece la voluntad dirigida precisamente a crear las consecuencias previstas por el derecho.

En nuestra legislación mexicana, el Código Civil Vigente para el Distrito Federal reglamenta los actos jurídicos en relación con los contratos, porque considera que éste constituye el tipo más importante del acto jurídico según se precisa en los artículos del 1792 al 1859. Se transcriben los siguientes:

"Artículo 1792.-Convenio es el acuerdo de dos o más personas, para crear, transferir, modificar o extinguir obligaciones.

"Artículo 1793.- Los convenios que producen o transfieren las obligaciones toman el nombre de contratos.

" Artículo 1859.- Las disposiciones legales sobre contratos serán aplicables a todos los convenios y a otros actos jurídicos en lo que

no se opongan a la naturaleza de éste o a disposiciones especiales de la ley sobre los mismos<sup>52</sup>

El acto jurídico para que tenga existencia y validez tiene que tener una serie de elementos

a) Una voluntad de los sujetos. Entendida como la declaración hecha por los contratantes para obligarse en los términos que quieran hacerlo y la ley les permita.

b) Un objeto, es decir, la conducta humana que constituye la prestación del acto jurídico.

c) En algunos casos una forma solemne, como por ejemplo en el matrimonio y se entiende como el reconocimiento del acto por la autoridad competente.

La formalidad en este caso se le llama

---

52.- Código Civil Vigente para el Distrito Federal. ed. quinceagésima sexta. Ed. porrua, S.A. México. 1988. p.p. 325 y 334.



solmenidad.

Por lo que hace a la validez, los actos jurídicos tienen que tener:

a) Capacidad de las partes, es decir, estar en aptitud para ser titulares de los derechos en cuestión.

b) Voluntad exenta de vicios, es decir que, no se presenten circunstancias que impidan la libre y espontánea manifestación de la voluntad, como el error, dolo, mala fe, violencia o la lesión.

c) La licitud en el objeto, es decir, que la conducta que constituye la prestación del acto jurídico, no esté en desacuerdo con el derecho o sea injusta en sí misma.

d) Forma específica, se refiere este elemento al medio y al modo en que se exterioriza la voluntad.

La forma puede ser consensual, formal o solemene.

En el primero de los casos, el acto se perfecciona, por lo que hace a la forma, con la expresión de la voluntad para celebrar el acto jurídico.

En los actos formales, se requiere que se exprese la voluntad por escrito, para cumplir con este elemento de validez.

En los actos solemenes, la forma se eleva a la categoría de elemento de existencia, si no se cumple con el elemento de forma, el acto es inexistente.

Los primeros elementos, son exigidos para la existencia o constitución del acto jurídico, la falta de alguno de ellos, provoca la inexistencia del acto jurídico.

Los segundos se regulan para su validez y algunos pueden ser suprimidos por la voluntad expresa del autor o las partes. La falta de estos

elementos, provoca la nulidad absoluta o relativa del acto en cuestión.

Hay un tercer grupo de elementos del acto jurídico, las modalidades que sólo existen si son pactadas por las partes y se entienden como restricciones fijadas a los actos ya sea para que se produzcan inmediatamente todos los efectos o bien para que los mismos no se extingan de inmediato. Son de tres tipos:

a) Término o plazo, acontecimiento futuro de realización cierta, que suspende o extingue los efectos del acto.

b) Condición, es un acontecimiento futuro de realización incierta del cual depende el nacimiento o la extinción de un acto.

c) Carga o modo, es una conducta que se exige en favor de una persona, y que no corresponde a la naturaleza del acto en cuestión.<sup>53</sup>

---

53.- Idem. p.p. 324 a 334 y 347 a 350.

La falta de una modalidad pactada, no provoca ni la inexistencia, ni la nulidad del acto, solo su ineficacia, en tanto el acto permanezca sujeto a la misma.

Toda esta relación de los actos jurídicos, se analiza con el propósito de determinar si en el despido de un trabajador, que es un hecho, el hecho de impedirle seguir trabajando, que implica a su vez un acto jurídico, la rescisión de su contrato, puede admitir jurídicamente una condición adicional para que surta sus efectos, o si debe cumplir con un requisito de forma para que para que tenga validez, porque actualmente, el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, en su parte final, ya transcrita, obliga al patrón en caso de que despida a un trabajador, a entregarle aviso por escrito de la causa o causas de rescisión y prevé que si el trabajador se niega a recibirlo le de aviso a la Junta en un término de cinco días.

Se precisa necesario determinar, si la entrega del aviso por escrito, al trabajador o a la Junta, es un elemento de existencia, de validez, o una modalidad del acto.

Como elemento de forma, no corresponde ni a la solemnidad ni a los actos formales. Si la entrega del aviso fuera un elemento solemne, la propia ley, tendría que determinar que no hay despido ni rescisión si no se entrega el aviso, pero sucede que la ley dice que si este requisito falta, el despido se considerará injustificado, y la rescisión generará responsabilidad al patrón.

Tampoco se configura como elemento de validez, porque la falta de forma se puede convalidar a petición de parte.

La entrega del aviso de rescisión, no es una modalidad del acto jurídico que se estudia, porque, en primer término, son pactadas por las partes, además de que el trabajador, en atención a lo que determina el artículo 1942, del Código Civil Vigente, debe abstenerse de realizar actos que impidan que el patrón cumpla con su obligación, y cuando el trabajador se niega a recibir el aviso, se actualiza este supuesto .

Consideramos que desde ese punto de vista no podemos constreñir la justificación de un acto jurídico a otro acto complementario, y que también por este hecho técnico, el aviso de rescisión tampoco es procedente.

### **3.5. La carga probatoria.**

" En sentido jurídico, probar es establecer la existencia de la verdad, y las pruebas son los diversos medios por los cuales la inteligencia del hombre llega a descubrir la realidad objetiva."<sup>54</sup>

La prueba es el medio a través del cual se llega al cercioramiento de los hechos, se prueban los hechos, no el derecho, sin embargo no todos los hechos se prueban, sino los hechos positivos y los hechos litigiosos.

---

54.- TENA Suck, Rafael. MORALES S., Hugo Italo Derecho Procesal del Trabajo. ed. segunda, tercera reimpresión. Ed. Trillas. México. 1993.p. 108.

Los hechos positivos, son los realizados, porque no puede probarse hechos no realizados o negativos.

El litigio es el "conflicto de intereses calificado por la pretensión de uno de los interesados y por la resistencia del otro." 55

Los hechos litigiosos, son aquellos sobre los que versa la litis de un conflicto.

Los hechos que no requieren probarse son los confesados, los notorios, los evidentes, los presumidos, los irrelevantes y los imposibles.

El objeto de la prueba son los hechos positivos y los litigiosos.

"La carga de la prueba representa el

---

55.- GOMEZ Lara, Cipriano. Teoría General del Proceso. ed. séptima. Ed. U.N.A.M. México. 1987. p.p. 17 y 18. [envía a CARNELUTTI, Francesco. "Sistema de Derecho Procesal Civil" Ed. UTEHA. Argentina. 1944. T.I. p. 44.]

gravamen o peso que recae sobre las partes para que suministren obligatoriamente el material probatorio que la Junta necesita para formar su convicción sobre los hechos alegados en juicio" 56

Es claro que al hablar de la carga de la prueba se hace referencia a la necesidad que tiene una de las partes de ofrecer los medios probatorios para acreditar los hechos en que funda sus pretensiones o excepciones.

Comunmente, en un juicio, operan reglas generales respecto a la carga de la prueba, como las consistentes en <el que afirma tiene que probar, el que niega no prueba nada, si la negación supone afirmación de hechos, se tienen que probar>, por lo que tienen la carga de la prueba tanto el actor como el demandado.

" El demandado que se opone a la demanda vendrá obligado procesalmente a cargar con la

---

56.- TENA Suck, Rafael. MORALES S. Hugo Italo. Derecho Procesal del Trabajo. Op. Cit. p. 111.



prueba correspondiente en cuanto alegue nuevos hechos extintivos, impeditivos o excluyentes. Si se limita a oponerse a la pretensión contraria, sin invocar alegar o excepcionar nuevos hechos, es claro que ninguna prueba habrá de parcticar<sup>57</sup>

La determinación de la carga procesal obedece en un principio al manejo de las reglas generales de esta figura, pero, el interés jurídico impulsa a las partes en litigio a aportar pruebas aún cuando no les corresponda probar, a fin de acreditar la procedencia de sus acciones.

Por eso es que, cuando las reglas generales no encuentran aplicación, la doctrina determina que " En la práctica no es el actor el que afirma y el deudor el que niega, sino que en los diversos puntos que comprende cada litigio, las afirmaciones y las negaciones se mezclan contantemente y así la prueba viene a corresponder al demandante y al demandado, por

---

57.- SANZ Tomé, Federico. La Prueba en el Proceso Laboral. Tomo I. Ed. Lex Nova, S.A. España 1990. p. 21.

igual, a cada uno la parte que le interesa, destruyéndose casi en absoluto el principio genérico. "58

En el procedimiento laboral, si embargo no operan ni las reglas generales aplicables a la carga de la prueba, ni en general los principios que en otras disciplinas del Derecho se aplican para determinar a quien corresponde probar.

Antes de la reforma procesal de 1980, la Junta de Conciliación y Arbitraje podía determinar, como ocurre con otras autoridades, a quien correspondía la carga de la prueba, actualmente la propia Ley lo determina. No se mantiene el principio de que el que afirma tiene que probar.

Tanto la Ley Federal del Trabajo de 1931 como la de 1970 destacaron que el que tiene en su poder los documentos comprobatorios de las

---

58.- Idem.p.22 [envia a QUIRIUS Micius, Sacevola. "Código Civil" revisado por Pascual Marín Pérez. Tomo XX. ed. segunda. Ed. Instituto Editorial Reus, España. 1958.].

condiciones de trabajo es el patrón y a él corresponde probar las condiciones de trabajo, pero las reformas procesales de 1980, ( se considera), en un exceso de protección al trabajador, separó los criterios de fijación de la carga de la prueba respecto a los tribunales civiles, excluyendo a la Junta de Conciliación y Arbitraje de fijar los criterios del reparto de la carga de la prueba, haciendo la distribución a partir de la Ley misma.

Dice el maestro Nestor de Buen que "en la exposición de motivos de la reforma de 1980 se dicen algunas mentiras. Quizá la más destacada es la que afirma que se mantiene el principio de la igualdad de las partes en el juicio.<sup>59</sup>

Evidentemente no tiene exclusivamente la carga de la prueba el patrón, pero en lo que se refiere al pago y las constancias de las condiciones de trabajo sí, lo mismo sucede respecto al aviso de rescisión y la rescisión

---

59.- DE BUEN Lozano, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Op. Cit. p.425.

justificada, el fundamento legal de esta aseveración se encuentra en el artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo. La carga de la prueba se imputa al patrón, sin embargo existe una exigencia bilateral bajo ciertas circunstancias como cuando el patrón niega el despido y ofrece el trabajo de buena fe, que forzan al trabajador a producirla, no obstante la carga patronal es mayor.

El artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo, en su segunda parte, establece lo siguiente:

"...En todo caso, corresponderá al patrón probar su dicho cuando exista controversia sobre:

I. Fecha de ingreso del trabajador;

II. Antigüedad del trabajador;

III. Faltas de asistencia del trabajador;

IV. Causas de rescisión de la relación de trabajo;

V. Terminación de la relación o contrato de trabajo para obra o tiempo determinado, en los términos del artículo 37 fracción I y 53 fracción III de esta ley;

VI. Constancia de haber dado aviso por escrito al trabajador de la fecha y causa de su despido;

VII El contrato de trabajo;

VIII. Duración de la jornada de trabajo;

IX. Pagos de días de descanso y obligatorios;

X. Disfrute y pago de vacaciones;

XI. Pago de las primas dominical, vacacional y de antigüedad;

XII. Monto y pago de salarios;

XIII. Pago de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas; y

XIV. Incorporación y aportación al Fondo Nacional de la Vivienda." 60

Estas hipótesis rompen con la idea tradicional que se concibe sobre todo en materia civil, respecto a las reglas de la carga de la prueba.

Interesa para el tema fundamental de este trabajo, las fracciones IV y VI del precepto que

---

60.- Ley Federal del Trabajo. Op. Cit. p. 355.

se comenta, porque claramente se advierte que cuando el patrón opta por rescindir el contrato de trabajo, debe de cumplir con los requisitos que le determina la parte final del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo es decir hacer entrega del aviso de rescisión o notificar a la Junta, pero además, para el sano ejercicio de este derecho, debe probar que el trabajador incurrió en una de las causales de rescisión previstas en las quince fracciones del artículo 47 de la Ley de la Materia, lo que supone imposición de doble carga probatoria, en el caso de que el patrón tenga que demostrar que el despido practicado fue realizado justificadamente.

**CAPITULO 4****EFFECTOS DE LA ACTUALIZACION DE LAS HIPOTESIS PREVISTAS EN EL ARTICULO 47 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.**

De particular interés para el presente trabajo es analizar los efectos ante la actualización de una causal de rescisión sin responsabilidad para el patrón, es decir, cuando la conducta del trabajador se ajusta a alguna de las hipótesis previstas en las quince fracciones del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo. Cuando esto sucede, el patrón puede decidir entre separar al trabajador rescindiendo la relación de trabajo, cumpliendo con lo que determina la Ley ante este supuesto o esperar a que el trabajador demande y negar el despido ofreciéndole el empleo de buena fe, para revertir la carga de la prueba.

Se analiza a continuación, los pasos que la parte patronal debe seguir cuando opta por rescindir la relación de trabajo.

#### **4.1 Obligación de probar la causa de la rescisión.**

Como ya quedó establecido al tratar el tema de la carga de la prueba, si el patrón rescinde la relación de trabajo, la Ley Federal del Trabajo le impone, en su artículo 784, la obligación de probar la causa de rescisión. También han quedado establecidas las causales al tratar el tema de la rescisión de la relación de trabajo, por lo que, relacionando ambas ideas, y con el propósito de no hacer repeticiones innecesarias, no se transcriben las quince causales, contenidas en el artículo 47 de la Ley de la materia, sino que se comentan a continuación con el propósito de determinar cual es la dificultad que enfrenta la parte patronal al probar la procedencia de alguna de estas causales.

La primera causal se refiere al supuesto en el que trabajador o el sindicato engañen al patrón asegurando que éste tiene aptitudes o capacidades para desempeñar un trabajo y en realidad no cuenta con ellas.

En primer lugar, si el patrón no hace



valer esta causal dentro del término de treinta días contados a partir de la fecha en que contrató los servicios del trabajador, aunque se actualice esta hipótesis ya no podrá hacerlo.

El patrón además, debe probar para su procedencia, el engaño por parte del trabajador o el sindicato, basando su dicho particularmente en constancias por escrito que acrediten las referencias infundadas, lo cual supone que el patrón tiene que exigir al trabajador constancias escritas de sus aptitudes o capacidades como medida preventiva ante la posible actualización de este supuesto.

Para la procedencia de la segunda causal del precepto que se comenta, se debe probar la falta de probidad u honradez o los actos de violencia en que incurra el trabajador en contra de la parte patronal, sus familiares o personal directivo o administrativo; que se haya producido dentro del centro de trabajo, y tener en cuenta que la conducta del trabajador no haya sido consecuencia de actuar en defensa propia o por provocación.

Se entiende por probidad, la rectitud de principios, responsabilidad y honestidad en el actuar, integridad moral y personal, por lo que el patrón debe probar la falta de alguna de estas cualidades en el comportamiento del trabajador dirigido en contra del patrón, sus familiares, personal directivo o administrativo.

En la causal tercera del artículo 47 que se analiza, además de lo anterior, el patrón debe acreditar que el trabajador cometió falta de probidad u honradez contra alguno de los compañeros de trabajo y que por esta razón se alteró la disciplina en el centro de trabajo, por lo que no solo debe probar la falta de probidad u honradez sino los actos violentos en que incurrió el trabajador.

En la cuarta causal, se debe probar nuevamente la falta de probidad u honradez o los actos violentos en que incurre el trabajador pero fuera del servicio, debiéndose probar además que la falta fue grave y que por la misma ya no puede continuar la relación de trabajo de manera normal.

En la causal quinta el patrón debe probar para su procedencia, que el trabajador cometió perjuicios materiales a los bienes que señala esta fracción, es decir, edificios, obras, maquinarias, instrumentos, materias primas y objetos relacionados con el trabajo; además que el perjuicio fue intencional y dentro de su jornada de trabajo.

En la sexta causal se impone al patrón la carga de probar lo mismo que en la fracción anterior, pero en vez de probar que el trabajador lo hizo intencionalmente se prueba que lo hizo con negligencia, es decir, por descuido o falta de atención. En esta causal es importante cuidar que efectivamente haya operado el perjuicio solo por negligencia del trabajador y no por otra causa que pueda atribuirse al patrón o un tercero.

En la séptima causal debe probarse que el trabajador por su conducta puso en peligro la seguridad de las personas o el establecimiento y además la negligencia de esa conducta.

En la octava causal se debe probar que el trabajador cometió un acto inmoral y que el mismo se verificó dentro del lugar de trabajo. La dificultad en este caso radica en que no se tiene un concepto generalizado de lo que se entiende por acto inmoral porque es susceptible de atenuarse o agravarse según el manejo de valores de cada persona o circunstancias.

En la novena causal el patrón debe probar dos situaciones, que se dieron a conocer los secretos de la empresa y por otro lado, que esta revelación le deparó perjuicio al patrón. Al probar el perjuicio debe cuantificarse en función de lo que la empresa dejó de ganar por la acción del trabajador.

En la décima causal se debe probar que el trabajador en un periodo de treinta días tuvo más de tres inasistencias y tener en cuenta que no haya operado una causa que las justifique.

En la décima primera causal debe probarse para su procedencia en primer lugar cual es el trabajo que se contrató con el trabajador al

establecerse la relación de trabajo, después, debe probarse que en la conducta del trabajador se dio la intención de desobedecer y que precisamente desobedeció el trabajo contratado.

En la décima segunda causal el patrón debe probar que el trabajador propicia condiciones o prácticas inseguras de trabajo, porque no puede probarse un hecho negativo, como lo es, su negación a adoptar medidas preventivas o a seguir procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades.

En la décima tercera causal el patrón tiene necesidad de probar para su procedencia que el trabajador concurrió al centro de trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico.

En la causal décima cuarta, el patrón debe probar que al trabajador se le impuso por la vía penal, una pena de prisión y que la sentencia es ejecutoriada, es decir, que ya no admite recurso alguno, es decir que la sentencia es firme.

La causal décima quinta más que una causal sirve de base al patrón para aplicar causas análogas a las catorce antes precisadas, pero debe probarse que sean de igual manera graves y que haya consecuencias semejantes a la causal que por analogía se invoque.

#### **4.2 Aviso por escrito de la causa o causas de rescisión.**

De la transcripción realizada del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo en su parte final, se determina la obligación que se impone al patrón de dar al trabajador aviso escrito de la causa o causas de rescisión estableciendo además que, para el caso en que éste se negara a recibirlo, el patrón dentro de los cinco días siguientes a la fecha de rescisión, debe hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva, proporcionando a ésta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador.

El precepto señala también que la falta de aviso al trabajador o a la Junta por si solo

bastará para considerar que el despido fue injustificado.

De lo anterior se desprende que para el despido justificado de un trabajador se agrega un requisito más, independientemente de demostrar las causas del despido, esto es, proporcionar aviso de rescisión, o si se negara el trabajador, presentarlo en la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva.

Como es el tema medular de la presente tesis se tratará de analizar en forma minuciosa.

#### **4.2.1 Antecedentes.**

Primeramente se hace referencia a la historia que tiene el precepto en la parte correspondiente al artículo 47 que se refiere al aviso de rescisión. En la ley de 1970 se reguló por primera vez el aviso de rescisión pero la falta del mismo no se sancionaba con tener el despido como injustificado como ocurre actualmente, fue hasta las reformas de 1980 que se introdujo, primordialmente por la intervención del

licenciado Trueba Urbina, quien impuso su forma de pensar al encargado en aquella época de la Subsecretaría del Trabajo y que fue el que recibió las proposiciones para las reformas de 1980.

Después de anexar el precepto en la Ley Federal del Trabajo de 1970, no se sancionaba que por la falta de aviso se tuviera por injustificado el despido. El criterio de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, después de este agregado, fue en el sentido de que no era menester entregar el aviso para justificar el despido, la Secretaría del Trabajo indicaba que la falta del aviso solo produciría que se sancionara al patrón administrativamente. <sup>61</sup>

Los comentarios a la Ley Federal del Trabajo de 1970 del maestro Trueba Urbina, eran distintos a estos criterios y fueron

---

61.- Nueva Ley Federal del Trabajo, tematizada y sistematizada. Comentada por Baltasar Cavazos Flores. ed. décima quinta. Ed. Trillas. México. 1984. p. 133.



determinantes en la adición del último párrafo que se hiciera al artículo 47 en las reformas de 1980. Se cita a continuación el comentario:

... "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, a 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 escrito, no surte efectos legales, y no corre el término de prescripción para el ejercicio de las acciones, por una parte; y por otra, el patrón que rescinda o despida al trabajador por las causales que invoque en el aviso escrito, no podrá

oponer como excepción otras causales distintas de las que motivaron el despido que comunicó al trabajador. En caso de que el patrón 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 del artículo 755 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."<sup>62</sup>

La Ley de 1970 era omisa respecto a las consecuencias legales de la falta de entrega del aviso de rescisión y de lo que ocurriría si el trabajador se negaba a recibirlo, pero al llevarse a cabo las multicitadas reformas de 1980 a la Ley

---

62.- Nueva Ley Federal del Trabajo. Comentada por Alberto Trueba Urbina. 1970.Op. Cit. p. 41.

laboral ,se modificó el criterio y se anexó a la Ley Federal del Trabajo el principio de que si no se le entregaba al trabajador por escrito la causa de rescisión, por ese solo hecho el despido era injustificado.

Inmediatamente después de las reformas de 1980, las autoridades laborales no unificaban sus criterios de aplicación de la última adición del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, prueba de ello lo son los casos que cita el maestro Baltasar Cavazos Flores en sus comentarios al artículo 47, "La Junta Especial Número Cinco Bis de la Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, resolvió con fecha 30 de octubre de 1980, en el juicio seguido por Mendoza Leyva Gabriel contra Jurica Meson del Prado, S.A., en el cual intervinimos, que la falta del aviso a que hace referencia el último párrafo de este artículo, solo trae como consecuencia que el despido sea "presuntivamente" injustificado, con lo cual estamos totalmente de acuerdo.

Se resolvió en dicho juicio que si el Actor confiesa la falta que se le imputa, aunque

no se haya dado el aviso del despido por escrito, se debe absolver al patrón de las reclamaciones exigidas en su contra.

En igual sentido se resolvió otro juicio planteado en contra de la misma empresa, por el actor, Rodríguez García, Fernando, por laudo de fecha 5 de diciembre de 1980.

No obstante lo anterior, el Primer Tribunal Colegiado del Primer Circuito resolvió en el amparo 2109/80, promovido por Homero Arias Rodales, que la falta del aviso multicitado, trae como consecuencia, definitivamente, que por ese sólo hecho, el despido se debe considerar como injustificado, aunque el trabajador esté confeso de los hechos que se le imputaron.<sup>63</sup>

El criterio que prevalece actualmente es el de considerar que el patrón está impedido para oponer excepciones, si no entregó el aviso de

---

63.- Nueva Ley Federal del Trabajo, tematizada y sistematizada. Comentada por CAVAZOS Flores, Baltasar. Op. Cit. p. 135.

rescisión aunque el trabajador reconozca haber incurrido en la falta, lo que solo evidencia que el patrón estuvo en aptitud de rescindir la relación de trabajo.

#### **4.2.2 Fundamentación de la existencia del aviso.**

El fundamento para presentar el aviso de rescisión es que el trabajador antes de presentar su demanda debe de conocer las causas del despido para que cuando concurra a la audiencia citada ya vaya preparado, porque de otra forma si no se le diera el aviso de rescisión no tendría conocimiento de las causas de despido y se dejaría en estado de indefensión.

En la práctica se observa que las grandes empresas tienen despachos jurídicos competentes y antes de despedir al trabajador se asesoran, y es el despacho el que realmente se encarga de elaborar la documentación correspondiente, pero el pequeño patrón no sabe que debe dar aviso de rescisión a un trabajador que le comete un hecho que sea motivo de despido, porque no tiene tiempo o no tiene recursos para consultar un abogado.

## CAPITULO 5

### BREVE ANALISIS DEL PROCEDIMIENTO PARAPROCESAL.

#### 5.1 Los juicios paraprocesales.

En materia laboral se han complicado tremendamente los procedimientos a tal grado que podemos distinguir los siguientes:

a) Procedimiento para resolver los conflictos de trabajo cuando afecte la totalidad de las ramas industriales y de las actividades, llamado normalmente procedimiento del pleno, que está regido en los artículos del 607, 603, 614 fracción II de la Ley Federal del Trabajo.

b) Procedimiento ante las Juntas solo de Conciliación para los conflictos individuales de naturaleza jurídica que está regulado en los artículos del 865 al 869 de la Ley Federal del Trabajo.

c) Procedimiento llamado ordinario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje para resolver los problemas individuales, o colectivos que sean en

forma excepcional de naturaleza jurídica, regulado por los artículos del 870 a 891 de la Ley Federal del Trabajo.

d) Procedimiento para los conflictos colectivos de naturaleza económica, promovido por el patrón excepcionalmente por lo trabajadores, que está regido por los artículos 900 al 919 de la Ley Federal del Trabajo.

e) Procedimiento para los conflictos colectivos de naturaleza económica realizado por los trabajadores que es el procedimiento de la huelga regido en los artículos del 920 al 938.

f) Procedimiento especial, que está regulado por los artículos del 892 al 899 de la Ley Federal del Trabajo.

g) Procedimiento de ejecución, regulado en los artículos del 939 al 949 de la Ley Federal del Trabajo.

h) Procedimiento de embargo, que está regulado en los artículos del 950 al 966 de la Ley Federal del Trabajo.

i) Procedimiento de remates, regulado en los artículos del 967 al 975 de la misma Ley.

j) Procedimiento de tercerías, del 976 al 978 de la Ley.

k) Procedimiento paraprocesal o voluntario, que se regula en los artículos del 982 al 991 de la Ley de la materia.

l) Procedimiento de preferencia de crédito, regulado en los artículos del 979 al 980.

m) Procedimiento para aplicar sanciones, que se contiene del artículo 1008 al 1010, de la Ley laboral.

Como se puede apreciar, son varios procedimientos que se establecen en materia laboral.



Aun cuando podemos determinar que los procedimientos señalados con los incisos de la g a la j corresponden a la ejecución únicamente, en la ley están divididos, de tal forma que aparecen procedimientos separados.

Normalmente el que se acostumbra utilizar es el llamado procedimiento ordinario, en todos los juicios individuales.

El procedimiento de conflictos colectivos de naturaleza económica, no se ejercita en la práctica, por que se determina en el ejercicio del derecho de huelga, en el artículo 448 y 924 que cuando se ejercita el derecho de huelga por los trabajadores, se suspende el procedimiento de orden económico que haya promovido el patrón, solo que en la práctica ese procedimiento no tiene ninguna validez, sería apropiado que pudiera eliminarse ese precepto y que realmente cuando fuera necesario disminuir una sección de una empresa, o cerrarla, puedan hacer uso los patronos del procedimiento porque actualmente es ley muerta por los argumentos que han sido citados.

El que nos interesa es el procedimiento paraprocesal o voluntario, regido en los artículos, 982 a 991 de la Ley Federal del Trabajo y que trata de resolver la forma en que se hace la notificación de los avisos de rescisión.

La Ley Federal del Trabajo denomina procedimiento paraprocesal, a la institución que en materia procesal civil se conoce como jurisdicción voluntaria, y su inclusión en esta ley es efecto de las reformas procesales de 1980.

No es un fenómeno jurídico de satisfacción de pretensiones, por tanto no es un verdadero juicio, pero cumple con ciertas finalidades administrativas que se le encomiendan a la Junta de Conciliación y Arbitaje y, centrándonos en el tema en estudio, sirven al proceso ordinario, como medida preventiva frente al proceso, ejerciendo influencia en éste con las constancias que origina, como sucede con el aviso de despido que se hace saber a la Junta respectiva y la solicitud de notificación del mismo.

Como se señaló anteriormente, el procedimiento paraprocesal está regido exclusivamente por diez artículos que son muy simples, pero que es necesario analizar.

La Ley Federal del Trabajo, determina que ese procedimiento se aplica a aquellas intervenciones que se requieren de la Junta sin que esté promovido jurisdiccionalmente conflicto alguno entre parte determinada.

Se concede el procedimiento tanto al trabajador, a un sindicato o a un patrón interesado, quienes deben concurrir directamente a la Junta, dice la ley oralmente, o por escrito solicitando su intervención, y precisando expresamente si se requiere la declaración de una persona, la cosa que se pretende exhibir, o la diligencia que se pide se lleve a cabo.

Ordena la ley que en el término de 24 horas siguientes a lo solicitado, señalará día y hora para una diligencia, y ordenará en su caso la citación de las personas cuya declaración se pretende.

En esta parte se presume que si alguna de las partes pretende que se efectúe una prueba testimonial teniendo temor que las personas se ausenten, puede pedir por adelantado, citación y desahogar la prueba.

Sin embargo se considera que esto es inadecuado, porque se le dejaría en estado de indefensión en juicio a la contraparte, porque no podría repreguntar a los testigos.

La disposición también se refiere al hecho de otorgar depósito o fianza en el que se obliga que el interesado concurra ante el Presidente de la Junta Especial para que reciba la fianza correspondiente, se precisa que la cancelación de la fianza o la devolución del depósito podrá tramitarse ante el Presidente de la Junta o de la Junta Especial, quien acordará de inmediato con la citación del beneficiario, previa comprobación que se cumplió con la obligación de garantizar la fianza o el depósito. Esto quiere decir que no es necesario un acuerdo de Junta,

sino directamente del Presidente , el que puede acordar la resolución.

El artículo 985 aun cuando parece complicado y ha sido motivo de tesis profesionales, realmente es motivo de un análisis. El artículo dice: "Cuando la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, sin haber mediado objeción de los trabajadores, modifique el ingreso global gravable declarado por el causante, y éste haya impugnado dicha resolución, podrá solicitar a la Junta de Conciliación y Arbitraje, dentro de los 3 días siguientes al recibo de la notificación, la suspensión del reparto adicional de utilidades a los trabajadores para lo cual adjuntará:

I. La garantía que otorgue en favor de los trabajadores que será por:

a) La cantidad adicional a repartir a los trabajadores.

b) Los intereses legales computados por un año;

II. Copia de la resolución dictada por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.<sup>64</sup>

Agrega el artículo 986 del mismo precepto legal que " La Junta al recibir el escrito del patrón examinará que reúna los requisitos señalados en el artículo anterior, en cuyo caso, inmediatamente correrá traslado a los representantes de los trabajadores, para que dentro de tres días manifiesten lo que ha su derecho convenga, transcurrido el plazo acordará la conducente.

Si la solicitud del patrón no reúne los requisitos legales, la Junta la deshechará de plano"<sup>65</sup>

En leal saber y entender, esto quiere decir lo siguiente: Si existe una resolución de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, por haber practicado una auditoria o por haberlo detectado, en la cual le fija una cantidad extra adicional al patrón de ingresos, esto quiere decir que tendrá la obligación también de pagar más utilidades. Como es sabido, en el reparto de

---

64.- Idem. p. 512.

65.- Ibidem p. 512.

utilidades corresponde a los trabajadores el 10% de la utilidad bruta que aparezca reflejada en la manifestación de Hacienda por el patrón, quiere decir que si una empresa tuvo de utilidades 1000, el 10% serán 100 que tendrá que pagarle a los trabajadores de utilidades, en las manifestaciones de Hacienda, viene ya precisada la participación de utilidades en los machotes correspondientes, debidamente señalados, pero, la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, en el ejemplo, detecta que en lugar de 1000 pesos de utilidades el patrón tenía 2000, lo que implica que en lugar de 100 tendrá que pagar 200, pero los trabajadores no saben esa circunstancia porque la Secretaría de Hacienda y Crédito Público no les ha comunicado. Cuando los trabajadores se enteren tendrían vía libre para poder ejercitar las acciones correspondientes y que les pagaran el tanto por ciento o en su caso emplazar a huelga, porque uno de los objetos de la Huelga, según el artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo, en la fracción V, es exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades.

Si el patrón recibe el comunicado del aumento del ingreso detectado por la Secretaría de Hacienda podrá dirigirse a la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente dentro de los tres días siguientes al recibo de la notificación, para solicitar la suspensión del reparto adicional de utilidades a los trabajadores, adjuntando la garantía ,que puede ser una fianza, que garantice la cantidad a pagar, en el ejemplo que se comenta, 100 pesos más, más los intereses legales que en este caso sería el 9% de un año.

De esta forma el patrón no está obligado o pagar inmediatamente la participación de utilidades.

Para mayor observación, puede examinarse la tesis profesional de Garizurieta, María Teresa. 66

---

66.-GARIZURIETA Tejada, María Teresa. La Participación de Utilidades de las Empresas. Tesis para obtener el título de Licenciada en Derecho. Universidad Iberoamericana. México. 1990.



Debe quedar claro que lo anterior es si los trabajadores no presentan objeciones, porque logicamente si los trabajadores presentan directamente objeciones, la Secretaría de Hacienda, tendrá que analizarlas, y no se necesitará una fianza. Cuando se ordene por la Secretaría de Hacienda que se pague el excedente de participación de utilidades porque así lo haya detectado, el patrón tendrá que pagarlo, o en caso que lo crea procedente demandar ante el Tribunal Fiscal la nulidad de la nueva resolución que implicará tanto la suspensión para los trabajadores, como para el fisco, para que no pueda cobrar lo que le corresponda por impuestos, multas e intereses, en esa cantidad que se exhibe, abarcará los dos factores, por lo que el caso es diferente. En esta tesis profesional se determina que no sea la Junta de Conciliación y Arbitraje, sino la Secretaría de Hacienda, la que determine la fianza por lo que el precepto citado, saldría sobrando.

Se complica el asunto, porque si no hay sindicato, la Junta tendría que notificar a cada

uno de los trabajadores y el patrón tendría que poner tantas copias del escrito como fuera necesario, no se analiza que sucede en caso de que sea la solicitud presentada después de los tres días, o si no exhibe la fianza, realmente en la práctica, el precepto por lo complejo no ha funcionado.

Otro de los asuntos que tratan los procedimientos paraprocesales es la elaboración de los convenios a que se refiere el artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo en el cual se determina que debe solicitarse a la Junta la aprobación, que se debe desglosar la cantidad que se entregue al trabajador por todos los conceptos, incluyendo la participación de utilidades y en caso de que no sea determinado, se dejen a salvo los derechos de los trabajadores para cobrarlos con posterioridad.

Esto quiere decir que en los convenios, si no se le paga a los trabajadores, la participación de las utilidades, o si no se precisa que no las tuvo se tienen que dejar a salvo para que el trabajador las cobre con posterioridad.

Los trabajadores mayores de 14 años pero menores de 16 años que no hayan terminado su educación obligatoria, deben concurrir a la Junta de Conciliación y Arbitraje, competente, entendiéndose por competente la del lugar, para que se les de autorización para trabajar acompañando los documentos que sean necesarios.

Se dice que la Junta de Conciliación y Arbitraje, inmediatamente que reciba la solicitud, acordará lo conducente pero no se precisa si debe autorizar o no la posibilidad de que el menor trabajador pueda trabajar, se considera que lo que se pretende es que se diga que tiene necesidad de trabajar y demostrar lo anterior, para que la Autoridad de la autorización.

En este procedimiento también se debe de establecer la solicitud de la constancia escrita que contenga el número de días trabajados y los salarios percibidos, en los términos que señala el artículo 132 fracción VII de la Ley.

**5.2 Tramitación del procedimiento paraprocesal en los casos de rescisión previsto en el párrafo**

**5.2 Tramitación del procedimiento paraprocesal en los casos de rescisión previsto en el párrafo final del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.**

Para los efectos del presente estudio lo que nos interesa en concreto es el artículo 991 que se refiere a que "En los casos de rescisión previstos en el párrafo final del artículo 47, el patrón podrá acudir ante la Junta de Conciliación o de Conciliación y Arbitraje competente, a solicitar se notifique al trabajador por conducto del actuario de la Junta, el aviso a que el citado precepto se refiere. La Junta dentro de los cinco días siguientes al recibo de la promoción, deberá proceder a la notificación. El actuario levantará acta circunstanciada de la diligencia" 67

### **5.2.1 Requisitos del aviso de rescisión .**

El aviso de rescisión ante la Junta de

---

67.- Nueva Ley Federal del Trabajo, tematizada y sistematizada. Op. Cit. p. 513

Conciliación y Arbitraje respectiva debe cumplir con los siguientes requisitos:

1. Quien promueve debe acreditar su personalidad, si es persona moral, con testimonio notarial .

2. Asentar que el trabajador se negó a recibir el aviso de rescisión.

3. Relatar los hechos que dieron motivo al despido para que el trabajador tenga conocimiento.

4. Proporcionar el domicilio del trabajador.

### **5.3 Alcance del procedimiento paraprocesal, en el supuesto en estudio.**

Como se aprecia del precepto citado el patrón unicamente debe acudir ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a solicitar se le notifique al trabajador. Esta es la obligación que el precepto cita, no el que tenga que gestionar

que se le notifique. Obliga a que la Junta dentro de los cinco días siguientes a que reciba la promoción, proceda a la notificación, lo anterior es totalmente absurdo, por lo siguiente:

1o. La Junta tiene bastante trabajo para acordar la promoción inmediatamente y ordenar dentro del término de los cinco días siguientes en que se reciba la misma que se notifique al actor, por lo cual, se insiste que la forma en que está regulada la notificación del aviso de rescisión es absurda.

2o. Si se presenta el aviso de rescisión uno de los problemas es determinar el domicilio que tiene el trabajador, el trabajador muchas veces se cambia y no lo comunica al patrón, por lo que solamente que sea un patrón muy cuidadoso y tenga al corriente los domicilios de sus trabajadores podrá tomarse en cuenta lo anterior, pero de otra forma, tendrá un domicilio anterior y al presentar el aviso no podrá notificarse al trabajador porque ya no es su domicilio, el actuario señalará en la razón, que se presentó a tratar de notificar y no lo pudo hacer porque el

domicilio era incorrecto. En consecuencia, bastará con que el patrón de un domicilio equivocado para que nunca se le notifique al trabajador, aún cuando unos Tribunales Colegiados, se tiene entendido, en concreto en el de Nuevo León, exigen que para que surta sus efectos el aviso de rescisión tiene que gestionar el patrón la notificación al trabajador en la Junta de Conciliación y Arbitraje. Este criterio es unicamente uno de tantos que realmente no se ha generalizado, lo cual en todo caso sería uno de los mayores requisitos para hacer el despido.

3o. La Junta no tiene tiempo para notificar todos los avisos de rescisión que se le den actualmente y tampoco tendría en lo futuro, por lo tanto el procedimiento paraprocesal impide que se cumpla con la finalidad de la entrega del aviso de rescisión, es decir, que el trabajador realmente conozca antes de presentar su demanda el porque fue despedido.

4o. Lo asentado en el aviso de rescisión no puede alterarse posteriormente, lo cual supone que en realidad, de entregar en el preciso

instante el aviso de despido al trabajador, el patrón tiene un término de horas para preparar su defensa en un juicio posterior, o en caso de dar aviso a la Junta, el patrón prepara su defensa en término de cinco días, lo que lo pone en desventaja, porque la Ley le concede en este supuesto al trabajador un término de dos meses para ejercitar acciones en caso de despido y, una vez notificada la demanda, se le otorga al patrón diez días para contestar la demanda, pero solo cinco, para presentar el aviso a la Junta fijando desde ese momento su postura en la litis, quizá de una manera no conveniente, pero inalterable.

Esto nos lleva a la conclusión de que la parte patronal en realidad cuenta con cinco días para preparar su defensa en el caso de que el trabajador lo demande por despido injustificado, cuando la ley concede diez días para contestar la demanda.



**CAPITULO 6**  
**CONSIDERACIONES FINALES Y PROPUESTAS DE SOLUCION**  
**PARA EL PROBLEMA PLANTEADO.**

**6.1 El aviso de rescisión no cumple la finalidad para la que fue creado.**

El aviso de rescisión tiene como finalidad fundamental que el trabajador conozca de los motivos legales de su despido y pueda así preparar su defensa. Sin embargo en la práctica no cumple con esta finalidad porque, como ya ha quedado establecido, la Junta de Conciliación y Arbitraje no practica la notificación en cuestión por falta de tiempo y exceso de trabajo o por ser incorrecto el domicilio proporcionado.

Basta que el patrón de aviso a la Junta respectiva solicitando la notificación al trabajador para que cumpla con la obligación que le impone la parte final del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, aunque el trabajador en realidad nunca se entere con anticipación de la causa o causas de su rescisión. El impacto jurídico del aviso de rescisión es diverso al que

pretendía alcanzar al legislador, porque limita a la parte patronal en el ejercicio del derecho a rescindir la relación de trabajo, al reducirle el término para preparar sus defensas y excepciones ante un posible juicio además de imponerle doble carga probatoria para acreditar la justificación del despido: la acreditación de la causal de rescisión invocada y la de que se le dio a conocer el aviso al trabajador y que éste se negó a recibirlo.

Muchos podrían alegar que este trabajo puede ser contrario a los obreros, la realidad sin embargo es otra, la postura defendida a lo largo de este tratado puede sintetizarse con una frase que el maestro Baltasar Cavazos Flores pronuncia en una de sus obras "el exceso de protección conduce irremisiblemente a la desprotección",<sup>68</sup> los puntos tratados a lo largo del trabajo lo

---

68.- CAVAZOS Flores, Baltasar. Causales de Despido. "Análisis pormenorizado de la Ley laboral vigente" ed. tercera, segunda reimpresión. Ed. Trillas. México. 1992. p. 63.

confirman. La rescisión de la relación de trabajo es un derecho que la ley otorga tanto al patrón como al trabajador porque, mientras se despida a los malos elementos o mientras los malos elementos realmente sepan que realizando una conducta incorrecta pueden ser despedidos, entonces se generalizará en los trabajadores la obligación de actuar correctamente. Por lo que el ordenamiento laboral debería permitir que el patrón pruebe en juicio que realmente el trabajador incurrió en una causal de rescisión, sin imponerle previos requisitos como sucede actualmente, requisitos que solo conducen a la improvisación al contar con poco tiempo para preparar su defensa y a evitar el ejercicio de este derecho ante su dificultad y excesiva protección al trabajador.

Por otro lado, el propio trabajador queda desprotegido cuando la Ley impone la necesidad de entregar el aviso de despido por escrito al trabajador porque, cuando la parte patronal no cumplió con el requisito de entregar el aviso en cuestión, ni lo notificó a la Junta de Conciliación y Arbitraje, aunque tenga causa legal para que justifique haber despedido al trabajador;

ante la imposibilidad de poder excepcionarse probando alguna de las causales de rescisión previstas por la Ley, opta por buscar otro tipo de defensa siendo la más común, la de ofrecerle el trabajo de buena fe y así poder revertir la carga de la prueba al trabajador para que sea éste el que pruebe que fue despedido, mientras que, en un proceso sano, debería el trabajador ocuparse en demostrar que su conducta no se ajustó a alguna de las quince causales de depido contenidas en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

## **6.2 Injustificación del despido por la falta de aviso al trabajador o la Junta.**

El legislador sin base legal alguna inmiscuye otros actos en un acto liso como es el de la rescisión de la relación de trabajo, es cierto que, como acto jurídico unilateral, el despido corre por cuenta y riesgo del patrón y si no lo justifica da lugar a la responsabilidad, pero, como quedó precisado anteriormente, la notificación del acto no forma parte de los elementos ni de existencia, ni de validez ni modalidad del acto en cuestión por lo que se puede

calificar como una arbitrariedad del legislador que tuvo a su cargo las reformas a la Ley Federal del Trabajo en 1980.

"La justificación o injustificación de un despido no puede derivarse de un simple acto administrativo de notificación, son justificados o no por su naturaleza, no por que se de el aviso de notificación" 69

Puede ocurrir que el propio trabajador reconozca haber incurrido en un acto contemplado como causal de rescisión por el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, puede el patrón, en el mismo caso, admitir que rescindió la relación del trabajo por la actualización de esa hipótesis, pero si el trabajador no recibió el aviso por escrito de la causa o causas de la rescisión ni se le informó a la Junta solicitando la respectiva notificación, el despido será injusto, cuando la lógica jurídica nos llevaría fácilmente a

---

69.- CAVAZOS Flores, Baltasar. Causales de Despido. "Análisis pormenorizado del artículo 47 de la Ley laboral vigente" Op. Cit.p.62.

determinar que no lo es.

Si la litis en un juicio se fija en la etapa de demanda y excepciones, debe absolverse al patrón que se excepcione y pruebe sus defensas con independencia de que haya dado o no el aviso.

### 6.3 Límites al ejercicio de la rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón.

La rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón es un derecho y un límite que la Ley opone al principio de la estabilidad en el empleo que opera en favor de los trabajadores; en aquellos casos en que no conviene que subsista la relación de trabajo.

Este derecho compete tanto al trabajador como al patrón y cuando existen motivos para rescindir es sano su ejercicio. Sin embargo, el solo hecho de que el patrón invoque en juicio que rescindió la relación al trabajador le impone para justificar el acto los siguientes requisitos:

1.- Demostrar que el trabajador incurrió en una conducta que el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo considera como causa suficiente para que se rescinda la relación de trabajo.

2.- Que se le despidió y en ese acto se le entregó el aviso por escrito de la causa o causas de rescisión.

3.- Si el trabajador se niega a recibir el aviso, que se dio conocimiento a la Junta respectiva en un término de 5 días siguientes al despido.

4.- En este caso, se deberá demostrar también que se dió a conocer el aviso al trabajador y éste se negó a recibirlo.

**6.4. Defensas que se oponen ante la dificultad de cumplir con los requisitos para rescindir justificadamente al trabajador.**

Un bufete de abogados que se dedique a la materia laboral, cuando un patrón llega con su

demanda y dice que no le dió el aviso de rescisión al trabajador, opta por desfigurar la verdad de los hechos, creando realmente una injusticia y una circunstancia totalmente fuera de la realidad, porque si manifiesta que no le dió el aviso al trabajador o a la Junta, por ese solo hecho el despido es injustificado.

Frecuentemente, ya se ha dicho, la parte patronal ofrece el trabajo de buena fe, para el solo efecto de revertir la carga probatoria, cuando que tanto el trabajador, como el patrón y el abogado saben que realmente se despidió al trabajador justificadamente y que solamente por no dar el aviso de rescisión se tuvo que mentir.

Si deseamos una justicia apegada realmente a los hechos debemos afirmar que se le despidió porque cometió algunos actos concretos y no transfigurar la defensa.

**6.5 Conveniencia de que desaparezca la consideración de despido injustificado, por la falta del aviso de rescisión en la Ley Federal del Trabajo.**



Los abogados debemos preocuparnos en lo que cabe por la justicia, y la defensa que se opone para evitar se considere injustificado el despido por no dar el aviso por escrito al trabajador o notificarlo a la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva, no implica realmente ninguna justicia por lo que se está en contra de esta práctica, porque por un lado, si se ofrece el trabajo al actor en el juicio, en realidad se sabe que realmente el patrón ya no quiere que trabaje en la empresa, de lo contrario no lo hubiera despedido. Pero tampoco esta práctica beneficia al trabajador, porque acepta un trabajo sabiendo que realmente es una farsa. No obstante, debe comprenderse que tampoco se le puede asesorar a un patrón cuando se encuentra en este supuesto, diciendole, que por no haber entregado el aviso de rescisión, aunque tuvo razón para despedir al trabajador, ya no puede hacer otra cosa que asumir su responsabilidad, cuando la causa de la rescisión no se gestó en la parte patronal.

Por otro lado, si se rescinde la relación de trabajo y se solicita a la Junta notifique al trabajador, por lo general, tampoco se va a enterar antes del juicio de la causa o causa del despido, quedando sin efecto el fin para el que fue implementado el aviso de rescisión, es decir, que el trabajador sepa con anticipación al juicio la causa o causas por las que fue despedido.

Por esta razón se estima conveniente que en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo se suprima el último párrafo, que determina que "la falta del aviso al trabajador o a la Junta, por sí sola bastará para considerar que el despido fue injustificado."<sup>70</sup>

#### **6.6 Conveniencia de separar la audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de pruebas en dos etapas procesales.**

Se propone que el procedimiento ordinario se separe en una audiencia de Conciliación,

---

70.- Ley Federal del Trabajo. México 1994. p. 48.

Demanda y Excepciones y la otra de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas.

El hecho de que el trabajador sepa el motivo por el cual fue despedido por el patrón es sumamente importante porque debe dársele la oportunidad al trabajador de ser oído y vencido en juicio como lo determina el artículo 14 y 16 constitucional, no se puede juzgar a una persona si previamente no se le oye, por lo tanto es importante que el patrón que alegue haber despedido justificadamente al trabajador lo demuestre en el juicio, existen desde luego los casos de no sometimiento al arbitraje con los cuales el patrón tiene la posibilidad de no justificar el despido pagando la indemnización de 3 meses de salario casos que se determinan en la Ley Federal del Trabajo, en los artículos 49 Y 50. en relación con las fracciones XX XXI y XXII del artículo 123 Constitucional.

"La Fracción XX establece que la Junta de Conciliación y Arbitraje decidirán los conflictos de trabajo.

Fracción XXII, artículo 123 fija ñas acciones en caso de despido; también artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo.

A. Cumplimiento de contrato: a) Reinstalación obligatoria. b) pago de salarios caídos hasta cumplimiento de laudo.

B. Indemnización por despido: a) Tres meses de salarios. Salarios caídos hasta cumplimiento laudo.

Fracciones XXI y artículos 48, 49, 50, 947 y 948. Facultad de no aceptar laudo cuando se exigió cumplimiento, eximido de obligación de reinstalar.\*71

El Artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo, determina que el patrón queda eximido de reinstalar al trabajador pagando una indemnización

---

71.- GARIZURIETA González, Jorge M. Ensayo de la Programación al Segundo Curso de Derecho del Trabajo en las Universidades, Facultades y Escuelas de México. Op. Cit. p. 83

de 20 días por cada año de servicio, si la relación fue por tiempo indeterminado y, si fue por tiempo determinado, una cantidad que no exceda el importe de los salarios de seis meses de servicios. Aplicandose esta disposición solo en los casos de trabajadores con antigüedad menor de un año, trabajadores en contacto directo con el patrón, empleados de confianza, domésticos y eventuales. 72

El motivo del aviso de rescisión es precisamente que el trabajador sepa antes de ir a juicio porque fue despedido pero si realmente existe dificultad para poder lograr lo anterior tenemos dos soluciones:

1. Que realmente se le de el aviso de rescisión al trabajador para que conozca la causa del despido

2. Que en el juicio correspondiente se le

---

72.- Ley Federal del Trabajo. México. 1994. Op. Cit. p. 49.

de el aviso, se le diga al contestar la demanda porque se le despidió, y se le de tiempo para ofrecer pruebas.

Por lo que hace a la primera, es muy difícil realmente lograr que se pueda dar el aviso, a efecto de cumplir con el fin para el que fue creada esta figura, las leyes deben hacerse tomando en consideración los defectos de las personas y uno de los defectos desgraciadamente en las relaciones laborales es que cuando ésta se trunca se carga el alma de odio y de desprecio de los dos sujetos y no puede realmente resolverse el problema adecuadamente por lo que, además de las consideraciones ya formuladas, resulta difícil encontrar una fórmula para que se pueda dar realmente el aviso de rescisión.

En virtud de lo anterior, la segunda opción sería que se dividiera la audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas en dos audiencias, una de Conciliación, Demanda y Excepciones y después otra de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas.

En la audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, las partes tratarán de llegar a un arreglo, la parte demandada contestará la demanda en ese momento y el trabajador sabrá porque se le despidió y en la siguiente audiencia las partes podrán ofrecer las pruebas y de esa forma no se deja en estado de indefensión a la parte actora.

Estoy consiente que con las reformas de la Ley Federal del Trabajo de 1980 se busco dar al procedimiento ordinario, las características de un juicio sumarísimo, buscando agilizar y acelerar el actual procedimiento, pero realmente no creo que se perdería gran tiempo con el nuevo procedimiento y si se actuaría jurídicamente.

## CONCLUSIONES.

1. El Derecho del Trabajo es una ciencia nueva que requiere modernizarse, aún cuando recurre a la mayoría de las figuras del Derecho Civil, su actualización es necesaria.

2. La protección jurídica que la Ley Laboral otorga al trabajador persigue el equilibrio entre el capital y el trabajo, en atención a los intereses y necesidades de la sociedad, no de una clase social.

3. El Derecho Procesal del Trabajo tiene diversas peculiaridades que deben adaptarse a las necesidades contemporáneas.

4. En materia laboral, las pugnas que tienen los sujetos de la relación laboral se llaman conflictos de trabajo.

5. La división de los conflictos de trabajo requiere para cada tipo de conflicto, un procedimiento especial.



6. Los conflictos individuales jurídicos que se tramitan en el procedimiento llamado ordinario, son los más frecuente por las demandas de los trabajadores que demandan por cumplimiento o por indemnización.

7. Cuando el trabajador demanda por despido injustificado, y el patrón se excepciona diciendo que la rescisión fue justificada, la Ley le impone doble carga probatoria, dificultando el ejercicio de este derecho, si no cumple con ésta, aunque se acredite la causal de rescisión, la acción del trabajador procede, situación que se considera injusta.

8. Actualmente existe en la Ley Federal del Trabajo, en la parte final del artículo 47, la obligación del patrón de proporcionar un aviso de rescisión al trabajador, y en caso de que se niegue a recibirlo, dentro de los cinco días siguientes, presentarlo ante la Junta.

En caso de que no se le presente el aviso al trabajador o se presente a la Junta , por ese

solo hecho se considera el aviso injustificado. Se considera que la sanción que establece el artículo 47 no constituye realmente una justicia para aplicarse en los casos de despido.

9. El despido es un hecho y jurídicamente conforma un acto jurídico unilateral, que no admite como elemento de existencia, de validez o modalidad, el aviso al trabajador como requisito para su justificación.

10. La excesiva protección otorgada al trabajador en atención al principio de estabilidad en el empleo ha generado desprotección jurídica hacia el patrón y hacia el trabajador mismo.

11. La existencia del aviso de rescisión se debe a que el procedimiento ordinario se lleva en una sola audiencia, que es la de conciliación, demanda, excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas por lo que se pensó que era necesario que el trabajador supiera, antes de ejercitar sus acciones en demanda, la causa de rescisión.

12. En la práctica se observa, que por diversos motivos, entre ellos, un domicilio incorrecto o la acumulación del trabajo, la Junta no notifica al trabajador, dejándolo en estado de indefensión cuando presenta su demanda.

13. Se propone que la forma de evitar esto es eliminar el párrafo final del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, en el que se determina que por la falta del aviso de rescisión al trabajador o a la Junta el despido se considerará injustificado y que el juicio ordinario se divida en dos audiencias, una de conciliación, demanda y excepciones, y ya conocidos los puntos de litis, que se lleve la audiencia de pruebas.

Para lo anterior deben realizarse las modificaciones en la Ley Federal del Trabajo.

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

1. BERMUDEZ Cisneros, Miguel. Derecho Procesal del Trabajo. ed. segunda. Ed. Trillas. México. s/a.
2. BORRELL Navarro, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. ed. tercera. Ed. Sista, S.A. de C.V. México. 1992.
3. BRICEÑO Ruíz, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. ed. segunda. Ed. Harla S.A. México. 1985.
4. CARPIZO, Jorge. La Constitución Mexicana de 1917. ed. séptima. Ed. Porrúa, S.A. México. 1986.
5. CAVAZOS Flores, Baltasar. Causales de despido. "Análisis pormenorizado del artículo 47 de la Ley Laboral Vigente". ed. tercera, segunda reimpresión. Ed. Trillas. México. 1992.
6. COUTURE, Eduardo J. Fundamentos del Derecho Procesal Civil. ed. tercera Ed. Ediciones Depalma. Buenos Aires. 1988.
7. DAVALOS, José. Derecho del Trabajo I. ed. segunda Ed. Porrúa, S.A. México. 1988.

8. DE BUEN Lozano, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I. ed. octava. Ed. Porrúa S.A. México. 1991.

9. DE BUEN Lozano, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo II ed. novena. Ed. Porrúa S.A. México. 1991.

10. DE BUEN Lozano, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. ed. segunda. Ed. Porrúa S.A. México. 1990.

11. DE BUEN L., Néstor. El Ciento Veintitrés, en "Cuestiones Laborales en Homenaje al maestro Mozart Víctor Russomano" Ed. U.N.A.M. México. 1988.

12. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. ed. décimo tercera. Ed. Porrúa S.A. México. 1993.

13. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. ed. séptima. Ed. Porrúa S.A. México. 1991.

14. GARIZURIETA González, Jorge M. Ensayo de la Programación al Segundo Curso de Derecho del Trabajo en las Universidades, Facultades y Escuelas de México. ed. segunda. Ed. Grijalbo, S.A. México. 1981.

15. GOMEZ Lara, Cipriano. Teoría General del Proceso. ed. séptima. Ed. U.N.A.M. México. 1987.
16. GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. ed. décimo sexta Ed. Porrúa S.A. México. 1989.
17. HERRERA, Enrique. Extinción de la relación de trabajo. "Preaviso, rescisión por mutuo acuerdo, despido con o sin causa, despido indirecto, renuncia, fuerza mayor, quiebra, incapacidad, jubilación, muerte". Ed. Astrea de Alfredo y Ricardo Depalma. Buenos Aires. 1947.
18. HUBERMAN, Leo. Los bienes terrenales del hombre. "Historia de la riqueza de las naciones". ed. vigésimo sexta Ed. Nuestro Tiempo S.A. México. 1986.
19. PENICHE López, Edgardo. Introducción al Derecho y Lecciones de Derecho Civil. ed. décima. Ed. Porrúa, S.A. México. 1950.
20. PINA, Rafael de. Curso de Derecho Procesal del Trabajo. Ed. Botas. México. 1952.

15. GOMEZ Lara, Cipriano. Teoría General del Proceso. ed. séptima. Ed. U.N.A.M. México. 1987.
16. GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. ed. décimo sexta Ed. Porrúa S.A. México. 1989.
17. HERRERA, Enrique. Extinción de la relación de trabajo. "Preaviso, rescisión por mutuo acuerdo, despido con o sin causa, despido indirecto, renuncia, fuerza mayor, quiebra, incapacidad, jubilación, muerte". Ed. Astrea de Alfredo y Ricardo Depalma. Buenos Aires. 1947.
18. HUBERMAN, Leo. Los bienes terrenales del hombre. "Historia de la riqueza de las naciones". ed. vigésimo sexta Ed. Nuestro Tiempo S.A. México. 1986.
19. PENICHE López, Edgardo. Introducción al Derecho y Lecciones de Derecho Civil. ed. décima. Ed. Porrúa, S.A. México. 1950.
20. PINA, Rafael de. Curso de Derecho Procesal del Trabajo. Ed. Botas. México. 1952.

21. SALINAS Suárez del Real, Mario. Práctica Laboral Forense. Ed. Cárdenas Editor y Distribuidor. México. 1980.
22. RAMIREZ Fonseca, Francisco. El Despido. "Comentarios y Jurisprudencia". ed. octava. Ed. Publicaciones Administrativas y Contables. México. 1987.
23. REDENTI, Enrico. Derecho Procesal Civil. Tr. Santiago Sentia Melendo y Mario Ayerra Redín. Ed. Ediciones Jurídicas Europa América. Buenos Aires. 1957.
24. ROSS Gamez, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo. ed. segunda. Ed. Cárdenas Editor y Distribuidor. México. 1991.
25. ROUAIX, Pastor. Génesis de los artículos 27 y 123 de la Constitución Política de 1917. s/e. Ed. Gobierno del Estado de Puebla. México. 1945.
26. RUIZ Berzunza, Carlos Antonio. Circunstancias excluyentes de responsabilidad de los trabajadores en el despido. Ed. Trillas. México. 1985.



27. SANZ Tomé, Federico. La Prueba en el Proceso Laboral. Tomo I. Ed. Lex Nova, S.A. España. 1990.
28. SILVA Herzog, Jesús. Breve Historia de la Revolución Mexicana. ed. quinta. Ed. Fondo de Cultura Económica. México. 1966.
29. TELLO Macías, Carlos El Exilio, Un Relato de Familia. Ed. Cal y Arena. México. 1995.
30. TENA Suck, Rafael. MORALES, Hugo Italo. Derecho Procesal del Trabajo. ed. tercera, reimpresión segunda. Ed. Trillas. México. 1993.
31. TRUEBA Urbina, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. ed. tercera. Ed. Porrúa, S.A. México 1975.
32. TRUEBA Urbina, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Teoría Integral. ed. cuarta. Ed. Porrúa S.A. México. 1989.

#### LEGISLACION

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Ed. Alco, S.A. México. 1994.

2. Código Civil para el Distrito Federal. ed. sexagésima segunda. Ed. Porrúa, S.A. México. 1993.
3. Nuevo Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal. ed. séptima. Ed. Castillo Ruiz Editores. México. 1992.
4. Legislación sobre el Trabajo. Ley Federal del Trabajo. ed. tercera. Ed. Información Aduanera de México. México. 1951.
5. Ley Federal del Trabajo. Comentada por Alberto Trueba Urbina. ed. décima quinta. Ed. Porrúa, S.A. México. 1950.
6. Nueva Ley Federal del Trabajo. Comentada por Alberto Trueba Urbina. ed. tercera. Ed. Porrúa, S.A. México. 1970.
7. Nueva Ley Federal del Trabajo.Comentada por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera. ed. Septuagésima cuarta.Ed. Porrúa S.A. México 1994.
- 8.Ley Federal del Trabajo. Tematizada y comentada por Baltasar Cavazos Flores. Ed. JUS. S.A. México. 1975.

## O T R A S   F U E N T E S

1. Diccionario Jurídico Mexicano. Tomo I Ed. U.N.A.M. México, 1982.
2. Diccionario Jurídico Mexicano. Tomo P-2 ed. sexta. Ed. Porrúa, S.A. México. 1993.
3. GARIZURIETA Tejada, María Teresa. La Participación de las Utilidades de las Empresas. Tesis para obtener el título de Licenciada en Derecho. Universidad Iberoamericana. México. 1990.