



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO**

**FACULTAD DE DERECHO**

**“Efectos Jurídicos por la Omisión del Aviso por Escrito que debe dar el Patrón al Trabajador de la Fecha y las Causas de la Rescisión del Contrato de Trabajo”**

**T E S I S**

**QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:  
LICENCIADO EN DERECHO  
P R E S E N T A  
ARTURO ARELLANO MENESES**

**México 1984**



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 está 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.

I.- INTRODUCCION.	
II.- LA ESTABILIDAD:	
a).- Antecedentes históricos sobre la Estabilidad.	1
b).- Concepto de Estabilidad.	6
c).- Diversos tipos de Estabilidad.	23
d).- Objeto de la Estabilidad.	28
III.- LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO SEGUN- LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO MEXICA- NO:	
a).- El artículo 123 apartado "A"- fracción XXII de la Constitución - Política de los Estados Unidos Me- xicanos.	29
b).- Reformas del 20 de noviembre- de 1962 a las fracciones XXI y XXII del apartado "A" del artículo 123- de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; y conse- cuentes reformas a la Ley Federal del Trabajo.	48
IV.- LA GARANTIA DE LA ESTABILIDAD, CO- MO CONSECUENCIA DEL CARACTER LIMI- TATIVO DE LAS CAUSAS ESTABLECIDAS- POR EL ARTICULO 47 DE LA LEY FEDE- RAL DEL TRABAJO, PARA LA PROCEDEN- CIA DE LA RESCISION DE LOS CONTRA- TOS DE TRABAJO, SIN RESPONSABILI- DAD PARA EL PATRON.	52
V.- EL ARTICULO 5o. DE LA CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS ME- XICANOS Y SUS DIFERENCIAS CON LOS- ARTICULOS 123 APARTADO "A" DEL MIS- MO ORDENAMIENTO, Y EL ARTICULO 39- DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.	81

VI.- NATURALEZA JURIDICA DEL AVISO POR ESCRITO QUE DEBE DAR EL PATRON AL TRABAJADOR DE LA FECHA Y LAS CAUSAS DE LA RESCISION DEL CONTRATO DE TRABAJO.	88
VII.- EFECTOS LEGALES POR LA OMISION -- DEL AVISO POR ESCRITO QUE DEBE -- DAR EL PATRON AL TRABAJADOR DE LA FECHA Y LAS CAUSAS DE LA RESCISION DEL CONTRATO DE TRABAJO:	
a).- para el patrón.	91
b).- Para el trabajador.	93
c).- Análisis a la reforma al párrafo in fine del artículo - 47 de la Ley Federal del Trabajo, publicada en el Diario Oficial del 4 de enero de -- 1980.	96
VIII.- COMPUTO PARA EL EJERCICIO DE LAS ACCIONES LABORALES POR PARTE DEL TRABAJADOR, EN CASO DE QUE EL AVISO SE REALICE CONFORME AL NUEVO PROCEDIMIENTO ESTABLECIDO POR LOS ARTICULOS 991 y 47 PARRAFO FINAL DE LAS REFORMAS A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, PUBLICADOS EN EL DIARIO OFICIAL DEL 4 DE ENERO DE --- 1980.	99
IX.- FORMAS DE COMUNICAR EL AVISO POR- ESCRITO AL TRABAJADOR DE LA FECHA Y LAS CAUSAS DE LA RESCISION DEL- CONTRATO DE TRABAJO.	105
CONCLUSIONES.	110
BIBLIOGRAFIA.	118

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

Al transcurso de los años, a partir de la promulgación de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, nuestra Suprema Corte de Justicia de la Nación, ha realizado un sin número de defectuosas interpretaciones de preceptos legales que han requerido, como consecuencia de estas, reformas y adiciones, ya sea a las Leyes secundarias o a los preceptos Constitucionales, con el objeto de seguir sosteniendo la vigencia de estos últimos, - como es el caso del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, la que es Ley reglamentaria del artículo 123 Constitucional, y cuya fracción XXII del apartado "A", no solamente ha sido erróneamente interpretada, sino que, además para dar visos de legalidad a esa mala interpretación ha sido vinculada con otros preceptos legales como son, por ejemplo la fracción XXI del propio ordenamiento legal, el cual, por su propia naturaleza, y por la intención que el Constituyente tuvo al dictarlo, contempla otro supuesto -- normativo distinto al que se le ha atribuido, y que ha dado como resultado la inobservancia de hecho de uno de los principios básicos del Derecho del Trabajo, como lo es el de la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, y -- que como resultado de lo mismo ha sido necesario reformar y adicionar no solo las Leyes secundarias, sino inclusive la propia Constitución, a efecto de mantener vigentes, en lo posible, los principios rectores del Derecho Laboral.

Como resultado de lo anterior, el 4 de enero de 1980, se adicionó el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, con el fin de lograr el debido cumplimiento del aviso por escrito que el patrón debe dar al trabajador de la fecha y la causa o causas de la rescisión de su contrato de trabajo, del que analizaremos en el presente trabajo no solamente la legalidad o ilegalidad del mismo, sino ade

más la aplicación práctica que se da ante las juntas de -- Conciliación y Arbitraje, y las consecuencias derivadas de éste para cada una de las partes de la relación obrero-patronal, y a consecuencia de que consideramos violatorio de garantías individuales la forma en la que pretende obligar se al empleador a comunicar el aviso referido anteriormente, plantearemos la forma que a nuestro criterio representaría una mayor seguridad para el trabajador de garantizarle la efectiva comunicación del aviso referido, en virtud de representar este aviso una corroboración al principio - de estabilidad establecido por la fracción XXII del artículo 123 Constitucional, y sugiriendo la movilidad de los -- plazos de prescripción del término concedido a los trabajadores para el ejercicio de sus acciones, de acuerdo con el momento real y efectivo en el que el trabajador es legalmente sabedor de la o las causas invocadas por el patrón - para rescindir el contrato de trabajo, y de este modo dar plena aplicación al precepto del que se plantea su estudio.

## LA ESTABILIDAD:

- a).- Concepto de estabilidad.
- b).- Antecedentes históricos sobre la estabilidad.
- c).- Diversos tipos de estabilidad:
  - c').- Absoluta.
  - c'').- Relativa.
- d).- Objeto de la estabilidad:



## ANTECEDENTES EN MEXICO DE LA ESTABILIDAD.

Por lo que respecta al Derecho Mexicano del Trabajo, durante el transcurso de la formación histórica de la reglamentación de las relaciones obrero-patronales, no se encuentra antes de la Asamblea Constituyente de 1917, ningún antecedente del principio de estabilidad, no solamente como parte integrante de alguna obra legislativa nacional o internacional, sino que ni siquiera como doctrina sentada por algún autor, por lo que el verdadero y único creador del principio garante de la indisolubilidad de las relaciones de trabajo que permite al obrero tener la certeza de la permanencia en su empleo, fué nuestro Constituyente, quien en el año de 1917, y como consecuencia de la elevación de los derechos fundamentales al rango Constitucional, dió vida al principio de estabilidad, tal y como lo sostiene el maestro Mario de la Cueva al narrarnos "la idea de la estabilidad en el trabajo es una creación de la Asamblea Magna de 1917, sin ningún precedente en otras legislaciones, ni siquiera en la doctrina de algún escritor o jurista. Nació en Querétaro, sin que pueda decirse quien fué su autor, como una idea-fuerza destinada a dar seguridad a la vida obrera y a escalar la meta"<sup>(1)</sup>.

Antes de la promulgación de nuestra Constitución vigente, existieron en México Leyes que pretendieron brindar al trabajador condiciones más humanas y más justas para el desarrollo de sus relaciones laborales, como fueron, por ejemplo, las Leyes de Indias, surgidas a virtud de la explotación de los indios de América, principalmente

---

(1).- Cueva Mario de la. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, T. I, Editorial Porrúa, S.A., México 1980, pag. 219.

de los Imperios de México y Perú, que llevaban los encomenderos, lo que llevó a la Reina Isabel la Católica a dictar las, con el objeto de proteger a los nativos en virtud del inmisericorde trato inhumano que de ellos se hacía, por lo que las mencionadas Leyes de Indias, más que tener un carácter regulador de relaciones entre estos y sus encomenderos, tuvieron como objeto fundamental dictar medidas misericordes en contra de la explotación y abuso desmedido que estos ejercían sobre aquellos, toda vez que aprovechando - la misión que les había sido asignada por el Reino Español, explotaban y torturaban vilmente a los nativos, no concediendo a estos ningún derecho, ni siquiera como seres humanos, de acuerdo con lo narrado por el maestro Mario de la Cueva, al decirnos: "En las Leyes de Indias, España creó el movimiento legislativo más humano de los tiempos modernos. Esas Leyes, cuya inspiración se encuentra en el pensamiento de la Reina Isabel la Católica, estuvieron destinadas a proteger a los indios americanos, al de los antiguos Imperios de México y Perú, y a impedir la explotación despiada que llevaban a cabo los encomenderos." (2)

Posteriormente, y con el mismo fin, vinieron Leyes que pretendían proteger los derechos mínimos de los hombres, como es el caso de las dictadas por el generalísimo Don José María Morelos y Pavón, en uno de los párrafos de los "Sentimientos de la Nación Mexicana" presentados al Congreso de Anáhuac en 1813, en el que expresa:

"Que como la buena Ley es superior a todo hombre, las que dicte nuestro congreso deben ser tales que obliguen a constancia y patriotismo, moderen la opulencia y la indigencia, y de tal suerte se au--

---

(2).- Cueva Mario de la. El Nuevo Derecho mexicano del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A., T.I., México 1980, p. 38.

mente el jornal del pobre, que-  
mejore sus costumbres, aleje la  
ignorancia, la rapiña y el hur-  
to."(3)

Pero a pesar de esta inquietud del patricio,-  
siguió el estado sin dar debida importancia al problema de  
las relaciones entre la fuerza de trabajo y el capital, y  
sí en cambio se siguieron aplicando las Leyes y principios  
del Derecho Español.(4)

Por lo que se refiere al reinado del Archidu-  
que de Habsburgo, Maximiliano, en el año de 1865, se preo-  
cupó por expedir una legislación social, además de haber -  
promulgado posteriormente la Ley de Trabajo del Imperio en  
el mes de noviembre de 1865, en la cual se prevenía la se-  
paración del jornalero de la finca en la que prestara sus-  
servicios en cualquier tiempo que este lo quisiera, además  
de implantarse la jornada de trabajo de sol a sol con un -  
reposo para tomar alimentos de dos horas intermedias, des-  
canso ebdomenario, pago de salarios en efectivo, reglamen-  
tación de las deudas del campesino, supresión de las cárce-  
les privadas y acceso libre de los comerciantes a los cen-  
tros de trabajo entre otras, codificación que iba dando ya  
a las relaciones de trabajo un sentido más proteccionista-  
a la parte laborante.(5)

Pero fué hasta la promulgación del Código Ci-  
vil de 1870, cuando se procuró por primera vez por la dig-  
nificación del trabajador en su relación laboral, en vir--

-----  
(3).- Cueva Mario de la., ob. cit., p. 40

(4).- Ibidem. p. 40.

(5).- Ibidem. p. 41.

tud de que fué a partir de esta legislación cuando la prestación del servicio dentro del ámbito capital-trabajo, dejó de ser equiparada al contrato de arrendamiento, tomando como base para tal diferenciación que el hombre no es, ni podía ser tratado como ser irracional, y aún menos como cosa inanimada, siendo esta la única apreciación positiva -- que se logró en esta legislación, ya que ningún otro plan se consagró para otorgar derecho social alguno. (6)

De esta forma transcurrieron los años con un lento y a veces nulo avance de la debida reglamentación de las relaciones obrero-patronales, siguiendose la linea liberal en beneficio de la clase privilegiada, siendo hasta el 5 de octubre de 1910, cuando se inició el movimiento armado en contra del porfiriato, el cual como los regímenes anteriores, había dado claras muestras de proteccionismo hacia la clase privilegiada, convocandose al pueblo al restablecimiento de la Constitución y al desconocimiento del régimen de Porfirio Díaz. (7)

Posteriormente, y al fracaso de la supuesta tendencia cambiante plasmada por Francisco I. Madero en su Plán de San Luis expedido el 5 de octubre de 1910 (8), y en forma consecutiva con el asesinato de este y de José María Pino Suárez, surge la usurpación de Victoriano Huerta, trayendo como consecuencia la gestación del movimiento social de la Revolución Mexicana; paralelamente al triunfo del movimiento constitucionalista encabezado por Venustiano Carranza, bajo su Plán de Guadalupe, mismo en el que se condensaron los propósitos fundamentales de la lucha para lograr el restablecimiento de la Constitución violada, del -

-----  
(6).- Ibidem.

(7).- Ibidem. p. 40 a 44.

(8).- Ibidem. p. 43.

que nació posteriormente la Constitución de 1917, la que fuera la primera declaración de derechos sociales de la -- historia, misma que fincó los principios básicos a nivel - Constitucional del Derecho Mexicano del Trabajo con la res- pectiva creación del derecho de los trabajadores a la per- manencia en sus empleos en tanto no sobreviniera una causa que diera origen a disolverla por parte del patrón, como - lo analizaremos posteriormente.

En la época moderna, en México, se dictaron - diversas normas a efecto de reglamentar las relaciones de- trabajo y conseguir de este modo mayores ventajas para la- clase laborante, como fué el decreto de fecha 8 de agosto- de 1914 en Aguascalientes, en donde se impuso la reducción de la jornada de trabajo a 9 horas, el descanso semanal y- la prohibición a cualquier reducción de los salarios<sup>(9)</sup>; - por otro lado, en San Luis Potosí, se decretó la fijación- de los salarios mínimos<sup>(10)</sup>, y en Tabasco fueron fijados - los salarios mínimos y la reducción de la jornada de traba- jo a 8 horas<sup>(11)</sup>; también en Veracruz y Jalisco surgieron, pero con mayor importancia los movimientos de creación del Derecho del Trabajo<sup>(12)</sup>, así como la creación de la prime- ra Ley del Trabajo de la Revolución Constitucionalista el- día 7 de octubre del mismo año<sup>(13)</sup>, fijando, la de Vera--- cruz la jornada máxima de 9 horas, el salario mínimo, la - teoría del Riesgo Profesional y el descanso semanal entre- otras<sup>(14)</sup>.

-----

(9).- Cueva Mario de la., El Nuevo Derecho Me- xicano del Trabajo, T.I., Editorial Po- rrúa, S.A., México 1980. p. 45.

(10).-Cueva Mario de la, ob. cit., p. 45.

(11).-Loc. cit.

(12).-Ibidem.

(13).-Ibidem.

(14).-Ibidem.

## CONCEPTO DE ESTABILIDAD.

ESTABILIDAD.- (del latín *stabilitas*, *atis*).--  
permanencia, duración, firmeza. (15)

Esta es la definición que respecto de estabilidad en sentido lato nos ofrece la Real Academia Española de la Lengua, y en la cual podemos contemplar los tres elementos esenciales que nos ofrece la acepción, como lo son en primer lugar la permanencia, que significa la inmutabilidad, firmeza o constancia de algo; duración que significa, como la misma palabra lo dice, la perdurabilidad de algo en forma permanente o constante, y por último el término de firmeza, que se traduce en la entereza y fortaleza de una cosa, por lo que de estos tres elementos podemos deducir que la estabilidad en sentido amplio, significa la reciedumbre y constancia de un hecho inmutable.

Por otro lado, Guillermo Cabanellas define la estabilidad desde el punto de vista de esta disciplina, o sea la del derecho del trabajo, de la forma siguiente:

"En el derecho laboral, la estabilidad consiste en el derecho que un trabajador tiene a conservar su puesto indefinidamente, de no incurrir en faltas previamente determinadas o de no acaecer especialísimas circunstancias." (15)

---

(15).- Diccionario de la Lengua Española. Real Academia Española, Talleres (Calpe) Madrid 1925, p. 532.

(16).- Cabanellas Guillermo, Diccionario de - Derecho Usual, T. II, Editorial Omeba, Buenos Aires 1968, p. 110.

Al respecto, y con el objeto de lograr una clara exposición de lo que según el autor debemos entender por estabilidad, nos ofrece una explicación del por que be bemos concebir a la relación obrero-patronal como un vínculo típicamente de naturaleza continuada de perdurabilidad indefinida en tanto la misma se desarrolle en un marco de mutuo respeto de los derechos y obligaciones establecidos por la Ley para cada una de las partes, y nos dice:

"Por constituir el de trabajo un contrato de tracto sucesivo, se perfila su norma continuada. Esta permanencia reviste extraordinaria importancia jurídica y desde el punto de vista económico y social: Para el patrón representa el mejor medio de conseguir un dependiente singularmente unido a la empresa y particularmente especializado en la labor profesional encomendada; para el trabajador significa la probabilidad de su propia seguridad, una ocupación duradera y cierta garantía para el sostenimiento propio y de su familia. En la estabilidad del empleo hay un interés social y un interés económico, no solamente privativo del patrón y del trabajador, sino que alcanza a la propia producción. El trabajador al perder su empleo, se encuentra sin rendir el fruto que corresponde a la actividad desplegada de una situación normal y pesa, por tanto, en forma indirecta sobre la sociedad. La industria, cuando existe un cierto número de trabajadores sin empleo, se resiente como deben resentirse todas las actividades económicas, ya que el trabajador en paro forzoso no percibe salario y deja de ser normal consumidor y productor de bienes."(17)

---

(17).- Cabanellas Guillermo. Ob. cit., p.110.

"La anterior consideración se --  
aquilata teniendo en cuenta que --  
las partes al formalizar sus --  
contratos consideran como base --  
la estabilidad en el empleo. --  
Tanto el trabajador como el pa- --  
trono entienden aún cuando no -  
se expresa formalmente, que el --  
contrato durará mientras ambos-  
cumplan las condiciones estipu-  
ladas y subsista la empresa. A-  
demás, la antigüedad en el em-  
pleo, resultado de la estabili-  
dad, produce diversas consecuen-  
cias: la más importantes en or-  
den a los derechos del trabaja-  
dor consisten en la ampliación-  
o aumento de sus facultades y -  
ventajas; como las vacaciones, -  
las indemnizaciones por preavi-  
so y despido, la conservación -  
del empleo en caso de accidente  
o enfermedad inculpable, los --  
despidos empezando por los más-  
antiguos en caso de crisis o --  
disminución de industrias, cier-  
ta preferencia en ascensos y --  
concursos etc."(18)

Bien cierto es, como observa el maestro Gui-  
llermo Cabanellas, que las partes de la relación laboral -  
al formalizar una relación de trabajo, presuponen, aún cu-  
ando no se determine expresamente en los contratos de tra-  
bajo, la permanencia, persistencia y firmeza de la rela-  
ción celebrada, en virtud de que dicha relación encierra -  
intereses comunes y recíprocos de las partes, los que, te-  
niendo como base fundamental la estabilidad en el empleo, -  
podrán llevar a las partes a la obtención del logro de sus  
objetivos, derivando como lógica consecuencia para la par-  
te laborante, mayores beneficios, ya de carácter económico,  
ya de carácter preferencial, etc.



Por último, el citado autor, trata respecto a la distinción que debe realizarse en cuanto a la estabilidad en el empleo y la estabilidad en la función, y considera, según desprendemos del análisis y ejemplificación -- que realiza en el párrafo que a continuación se transcribe:

"Debe distinguirse entre la estabilidad en el empleo, que se refiere a la subsistencia del contrato de trabajo mientras la empresa continúe, y la estabilidad en la función, que se relaciona con el mantenimiento de las mismas condiciones en la prestación de los concretos servicios exigidos al obrero o empleado." (19)

"El derecho del trabajo es de estabilidad en el empleo; se percibe así en el caso de subsistencia del contrato de trabajo de las telefonistas cuando, al substituirse el procedimiento manual en las comunicaciones -- por el automático, desaparece la tarea que realizaban. Aún desaparecida la función, el trabajo exigible se modifica necesariamente al utilizar su actividad en otras tareas, precisamente como derivación de la estabilidad en el empleo. Esa estabilidad es tal, que sitúa las tareas del trabajador en lo permanente de la empresa sobre lo transitorio del empresario; y por ello, aún cuando este cambie, si aquél subsiste, los derechos de los trabajadores permanecen y se prolongan." (20)

-----  
(19).- Ibidem.

(20).- Ibidem.

Por lo que según éste, la estabilidad en la función es aquella en la que solo debe tomarse en consideración la labor desempeñada por el empleado en la prestación de su trabajo, y el respeto al desarrollo del mismo, lo cual implica que terminada la función desempeñada por el empleado en su puesto, debe, obligadamente terminar la relación existente entre las partes, y para el efecto, --- ejemplifica esta situación de fecho con la alución de las telefonistas, entre las cuales desaparece la función a desempeñar, cuando por los avances de la técnica moderna, les es mutado el sistema de operación manual de las comunicaciones por los sistemas automáticos;

Tomando en cuenta las consideraciones realizadas con antelación, este autor concluye que la estabilidad a observar en el Derecho del Trabajo, debe ser la estabilidad en el empleo, ya que, según el propio autor observa, terminada la función realizada por el trabajador, la obligación patronal debe resumirse a la reubicación del trabajador en otra función, que aunque diversa, lo perpetue en el vínculo contractual mantenido con su empleador, preservando intactos los derechos adquiridos en la empresa y prolongando los mismos por toda la vida de subsistencia de la relación de trabajo.

Respecto de lo que debemos entender por estabilidad, el maestro Mario de la Cueva, nos ofrece una definición en su libro intitulado Derecho Mexicano del Trabajo, el que por la claridad de los conceptos que en la misma nos ofrece, consideramos la más apegada a la realidad - no solo jurídica, sino fáctica, y con lo que en principio nos encontramos completamente de acuerdo, por plantear en esta los conceptos fundamentales que deben contenerse en la aplicación práctica del principio analizado, como son,

por una parte, el elemento perdurabilidad como sinónimo de firmeza o duración, ya que el objeto mediato de la estabilidad, es el garantizar al trabajador su permanencia en el empleo, y por otra parte, como el propio autor lo establece, la exigencia de una causa razonable para que pueda darse la disolución de la relación laboral, y que conforme al criterio original de este autor, debemos entender como estabilidad "La permanencia, persistencia o duración indefinida de las relaciones de trabajo y la exigencia de una -- causa razonable para su disolución."(21)

Al transcurso de los años, el maestro cambia radicalmente sus conceptos originales bien simentados, para ofrecernos conceptos vagos e imprecisos en los que ofreciendonos elementos completamente superficiales y etereos, pretende brindarnos nociones extremadamente fútiles que -- concretamente no precisan los elementos esenciales del --- principio fundamental del Derecho Mexicano del Trabajo, como lo es el de la estabilidad, ya que en esta solo se refiere a un derecho, como es la permanencia en el trabajo, y a una consecuencia de esta, como es la percepción de los beneficios derivados de la misma, pero sin contemplar en -- que momento puede llegarse a la ruptura de la relación laboral, tal y como lo desprendemos de la definición ofrecida por el propio maestro en su obra el Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, al decir respecto de la estabilidad que "es el derecho a permanecer en el trabajo en tanto subsista su materia y a percibir los beneficios consecuentes."(22)

Por otra parte el maestro Mario de la Cueva - al referirse al concepto de estabilidad en estudio, trata de encausar en forma correcta su acepción al establecer la persistencia de la relación de trabajo, argumentando la --

-----  
(21).- Cueva Mario de la, Derecho Mexicano -- del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A., - México 1967, p. 755.

(22).- Cueva Mario de la, El Nvo. Der. Mex. - del Trabajo, T. I, Editorial Porrúa, - S.A., México 1981, p. 220.

excepcionalidad del derecho patronal para disolver la relación, por el incumplimiento de una de las obligaciones que para con el patrón tiene el trabajador, y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación, - que haga imposible su continuación<sup>(23)</sup>; acepción que nos parece excesiva, ya que si bien por una parte plantea la permanencia de la relación, por otra parte deja de observar que la disolución de la relación, aunque excepcional-- no es obligatoria para el patrón para disolver el vínculo contractual existente entre trabajador y patrón, sino facultativa, ya que este, puede o no invocarla, además de -- que "las circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación que hagan imposible su continuación"<sup>(24)</sup> deben ser previamente probadas por el patrón en el juicio respectivo.

La razón por la que la definición que nos --- ofrece el referido autor en su libro Derecho Mexicano del Trabajo, al decir que la estabilidad es "la permanencia, - persistencia o duración indefinida de las relaciones de -- trabajo y la exigencia de una causa razonable para su disolución<sup>(25)</sup>, se ajusta a la concepción que tenemos respecto de la estabilidad, es, además de un simple y claro entendimiento, que su conformación se divide en solo dos as pectos que son los que integran la estabilidad plena; el - primero relacionandose con la indisolubilidad de la relación laboral como regla, en virtud de que según la Constitución, la Ley Federal del Trabajo y los principios generales del derecho, las relaciones de trabajo son por regla - general indefinidas, en tanto que el patrón no demuestre - que la que se formó lo fue en forma excepcional, o sea, -- conforme a los supuestos expresamente determinados por la Ley para que puedan surgir a la vida jurídica contratos -- que no sean de naturaleza indefinida, como son los contratos por obra o tiempo determinado.

-----

(23).- Cueva Mario de la, Ob cit. p. 219.

(24).- Ibidem. p. 219.

El segundo postulado que nos plantea la definición aportada por el maestro de la Cueva, es la exigencia de una causa razonable para que se pueda efectuar la disolución de la relación laboral, lo que quiere decir que el patrón no puede disolver un contrato de trabajo en tanto no demuestre la causa razonable que motive la terminación en forma unilateral, ya que precisamente y para tal efecto, nuestra Ley Federal del Trabajo, en forma enunciativa, señala los supuestos en los que el patrón puede hacer uso del derecho de terminar unilateralmente y sin responsabilidad las relaciones laborales, por lo que solo en los supuestos de nuestra Ley del Trabajo, es factible que el patrón rescinda los contratos de trabajo como consecuencia del incumplimiento de una de las obligaciones de los trabajadores derivada de la interpretación que a contrario sensu se realice del artículo 47 de la Ley referida; por lo que nos parece que la definición de de la Cueva, es no solo precisa y entendible, sino que además cumple con el objeto primordial de la estabilidad, como es el aseguramiento de los trabajadores en sus empleos en tanto no incurran en los supuestos prohibitivos que les tiene expresamente señalados la Ley de la materia.

Por lo que respecta a Nestor de Buen Lozano, este define la estabilidad como "El derecho del trabajador a conservarlo, no necesariamente en forma indefinida, sino por el tiempo en que la naturaleza de la relación lo exija"<sup>(26)</sup>; considerando que la definición que nos ofrece este autor, tiene un buen encausamiento, ya que presupone la indeterminación del período de duración de la relación laboral, para que de esta forma, y conforme a lo previsto por el artículo 39 de la Ley Laboral, la relación de trabajo subsiste hasta el momento en que persis-

-----  
(26).- Buen Lozano Nestor de, Derecho mexicano del Trabajo, T. I., Editorial Porrúa, S.A., México 1974. p. 547.

tan las causas que le dieron origen, o como el propio autor dice "en todo caso la relación laboral habrá de subsistir hasta su terminación natural."<sup>(27)</sup>

En análisis de la definición antes transcrita, cabe decir que nos parece un tanto incompleta, ya que si bien, por una parte, y muy atinadamente señala que los contratos de trabajo deben tener una duración relacionada con el período de tiempo que su propia naturaleza determine, - cabe hacer la observación de que este autor no previene -- los elementos ajenos a la vigencia de la propia relación, - en virtud de que no contempla en ningún momento la posibilidad de la ruptura de las relaciones aún cuando el contrato se encuentre en vigor, como podría ser, por ejemplo, -- los supuestos previstos por el artículo 47 de la referida Ley del Trabajo, que limitativa y expresamente marca los supuestos por los cuales el empleador en forma unilateral puede dar por terminado el contrato de trabajo sin responsabilidad.

Por otro lado, y considerando que el fin esencial de la estabilidad lo es la preservación indefinida -- del trabajador en su empleo, en tanto no sobrevenga una -- causa razonable de disolución, esto se traduce en el hecho fáctico que de motivo a la rescisión del contrato de trabajo por las causas enunciativamente previstas por la Ley, y además y tomando en cuenta, con apoyo en la regla general antes referida en la que se determina la duración indefinida de los contratos de trabajo, consideramos deficiente la definición en estudio, ya que niega la indefinitividad de la relación al dejar su efectiva aplicación a la voluntad de las partes, en virtud de que limita la relación obrero-patronal al tiempo en que la naturaleza de la relación lo exija traduciendo esto en una estabilidad en la función-

-----  
(27).- *Ibidem*.

y no en el empleo.

El Dr. Baltazar Cabazos Flores sostiene que, - el principio de estabilidad, Constitucionalmente hablando, tiene validez plena, pero que en las cuestiones prácticas, ha sido la Suprema Corte de Justicia de la Nación a través de las ejecutorias y tesis sustentadas, quien ha mermado - la fuerza de aplicación del principio de que tratamos, a - través de facultar al patrón a negarse a cumplir con la -- obligación que tiene, derivada de los laudos condenatorios de cumplimiento de contrato o reinstalación, a través de - hacer sustituible esta obligación, mediante el pago de -- las indemnizaciones establecidas tanto por el artículo -- 123 Constitucional, como por las previstas por el artículo 50 de la Ley Federal del Trabajo, consistente en el pago de tres meses de salario y de 20 días por cada uno de - los años de servicio prestado, respectivamente, además del pago de los salarios caídos hasta la fecha de la total solución del conflicto, todas estas consideraciones las basa el autor señalado en la interpretación realizada sobre la ejecutoria dictada por nuestro máximo tribunal el 25 de febrero de 1941, en el amparo promovido por Oscar Cué número 4271/40/1a., en el que se sentó definitivamente el criterio de la equiparación de la reinstalación a una obligación de hacer, y en consecuencia contradictorio a lo sentado para este tipo de obligaciones en nuestra Carta Magna, - y por lo tanto, convertía en imposible la ejecución forzosa de esas obligaciones. (28)

El autor citado, analiza en forma práctica y certera las causas por las que el principio de estabilidad dejó de tener plena validez y efectos, para convertirse -- simplemente en un principio más que podía ser moldeado al antojo de los intereses de los empresarios, destruyendo de

-----  
(28).- Cavazos Flores Baltazar. Nueva Ley Federal del Trabajo Tematizada, Editori-  
al Jus, S.A., México 1980. p. 170.

esta forma la obligación de cumplimiento del contrato de trabajo, sustituyendola por el pago de indemnizaciones, con apoyo en teorías netamente civilistas, con argumentación de que en virtud de tratarse de obligaciones de hacer, era violatorio de lo establecido por el artículo 50. Constitucional interpretado a contrario sensu.

En cuanto al Derecho Inglés, este, conforme al sistema del Derecho Común empleado, ha tenido una evolución que va desde la presunción establecida por los tribunales de presumir que la relación contractual de trabajo era de un año, en caso de no haberse establecido en forma indubitable un período determinado de duración por las partes de la relación, tal y como se desprende de lo sostenido por Blackstone en sus comentarios, al decir: " la postura tradicional del common law con respecto a la duración del contrato de trabajo ha consistido durante un tiempo en estimar que, salvo que las partes hubiesen fijado expresamente un cierto término, el contrato se entendía concertado por un año"<sup>(29)</sup>, el common law, al respecto, determinó que los casos en los cuales el contrato de trabajo no tenía establecido un lapso determinado de duración, y tomando en consideración que estos, conforme a los criterios de duración establecidos, debían entenderse celebrados por un año, sosteniendo que estos no podían terminarse sino después de haber transcurrido el año de vigencia otorgado por la Ley, según lo establece Rideout en su libro Principles of labor law, con apoyo en Cronin-Grime, citados por Jesús M. Galiana M., y dice que " la posición inicial del common law fué la de no admitir el derecho a resolver unilateral-

(29).- Commentaries, 1, Chap. XIV, pag. 425, - citado por Cronin-Grime, "Labour Law", - cit, pag. 73 citado por Galiana Moreno Jesús, El Contrato de Trabajo en el Derecho Inglés, Bosch, casa editorial, - S.A., Barcelona 1978, p. 207.



mente el contrato mediante preaviso antes de la terminación del año." (30)

Fué transformandose el criterio del Tribunal Británico respecto del punto en estudio, al grado de que en resoluciones posteriores, se transformó un criterio en norma general, la idea de que cualquiera de las partes podía, en el momento en que quisiera dar por terminado el -- contrato de trabajo mediante un razonable preaviso, según lo manifestado por el propio Galiana Moreno al decir que -- "la doctrina del yearly hiring es algo muerto, que solo -- pertenece al pasado. En su lugar se yergue con carácter de norma general el criterio de la libre terminación del contrato de trabajo a instancia de cualquiera de las partes -- mediante el juego de la reasonable notice" (31), de la que se desprende la regla general establecida por la cual, --- cualquier contrato de trabajo puede terminarse por cual--- quiera de los sujetos de la relación laboral, pero esta debe ser a través de la observancia legal del cumplimiento -- del preaviso, el cual podrá ser más o menos extenso en cuanto a su duración tomando en consideración las circunstancias particulares que en este se presenten;

Por lo que después del proceso evolutivo por el cual ha pasado el Derecho Inglés, respecto de la duración que debe tener un contrato de trabajo, y la forma en la que puede este darse por terminado, se concluye, que -- por un lado ningún fundamento razonable existe para que se pueda apoyar la hipótesis de la vigencia de los contratos de trabajo por un año, cuando de ninguna forma se estableció en el cuerpo mismo del contrato ese período de dura---ción, como lo determina Atiyah en la transcripción que de-

-----  
(30).- Galiana Moreno Jesús M, El contrato de Trabajo en el Derecho Inglés, Bosch, - casa editorial, S.A., Barcelona 1978, - p. 208.

(31).- Ob. Cit. p. 211.

este hace Galiana Moreno, y que dice "Ha llegado el momento de establecer explícitamente que no existe presunción - (que avale la existencia) de un contrato anual. En ausencia de estipulación expresa, la regla es que cualquier contrato de trabajo puede terminarse mediante un razonable -- preaviso."<sup>(32)</sup>; y por otra parte, se estableció como norma que cualquier contrato de trabajo puede darse por terminado a través del aviso correspondiente, siempre y cuando se tenga en consideración las especialísimas condiciones de cada relación de trabajo en particular, tal y como se desprende de lo sostenido por el último de los autores citados al decir "la regla es que cualquier contrato de trabajo puede terminarse mediante un razonable preaviso".<sup>(33)</sup>

De las consideraciones anteriores, podemos -- concluir que en el Derecho Inglés, la estabilidad en sentido propio no existe, ya que la regla para que se de la terminación unilateral de los contratos de trabajo, cualquiera que sea el tipo que esta adopte, será simplemente el -- cumplimiento al preaviso, o en su caso el pago de las indemnizaciones que señalen los tribunales respectivos.

Ernesto R. Katz entiende por estabilidad "el derecho del trabajador a conservar su empleo durante toda su vida laboral, no pudiendo ser declarado cesante antes - de dicho momento sino por alguna causa taxativamente deter

-----

(32).- La terminación mediante preaviso es -- propia de todos los contratos de trabajo sucesivo, o de "naturaleza continuada" (continuous nature), (cfr. ATIYAH, - "An introduction to the law of contract", citado por Galiana Moreno Jesus M., El Contrato de Trabajo en el Derecho Inglés, Bosch, Casa Editorial, S.A., Barcelona 1978, p. 211.

(33).- Ibidem.

minada"<sup>(34)</sup>, lo que representa para este autor que el contrato de trabajo con derecho a la estabilidad, debe entenderse como " un contrato de trabajo con duración determinada"<sup>(35)</sup>, siendo que el término de este deberá coincidir -- con el momento en el que el trabajador alcance los beneficios de la jubilación o la indemnización por respectiva vejes o incapacidad, sosteniendo además que la estabilidad - va en relación directa con las excepciones que existen para salvaguardar este derecho, ya que si la estabilidad admitiera un sin número de excepciones, mermaría esta su finalidad, anulando la efectiva protección de los trabajadores en sus empleos, siendo además esta, una obligación jurídica de asegurar la permanencia del trabajador en su empleo, ya que, si se brindara al patrón la opción de poder evadir la estabilidad por otros medios, como lo son, por ejemplo el pago de indemnizaciones determinadas por la Ley, la efectividad del principio que nos ocupa se vería reducido en todos sus efectos, por lo que el mismo principio establece un mínimo de seguridad para su cumplimiento.

Katz, hace referencia a que, por lo que respecta al Derecho Argentino, el principio garante de la fijeza de los trabajadores en sus puestos, se encuentra consagrado en la Ley 12.637, la cual al efecto de alcanzar su cumplimiento pleno, fué reformada por decreto 20.268 de fecha 31 de diciembre de 1946, la cual garantizaba la estabilidad de los empleados bancarios y de seguros, alcanzando así estos empleados la certeza de la seguridad en su empleo, no obstante de tratarse de un principio extremadamente rígido desde el punto de vista de aplicabilidad, y completamente seguro desde el punto de vista jurídico, ya que dispone en el mismo la prohibición de casantía de los empleados bancarios que no hubieren dado causa para ser des-

-----  
(34).- Katz, Ernesto R, La Estabilidad en el empleo y otros estudios de derecho del Trabajo, Roque de Palmira Editor, Buenos Aires 1957. p.3

(35).- Ibidem. p. 3.

tituidos, hasta que al transcurso del tiempo alcanzaran -- los beneficios de la jubilación, tal y como nos lo hace -- ver el autor en estudio al decir "dispone el artículo 60.- que los empleados bancarios tienen derecho a ser manteni-- dos por el empleador dentro de la carrera bancaria siempre que no mediare alguna de las causales que justifican su ce-- santía hasta que estuvieren en condiciones de acogerse a -- la jubilación ordinaria." (36);

Y para el efecto, a continuación transcribi-- mos el párrafo tercero del artículo 60. de la Ley antes -- mencionada , por creerlo conveniente a nuestros fines, y - que a la letra dice: "60.- El empleador que haya dispuesto la cesantía injustificada del empleado que hubiera presta-- do servicios por más de seis meses, y que no cumpla la sen-- tencia que disponga reintegro, deberá abonarle la remunera-- ción que le pertenezca hasta que el mismo alcance el dere-- cho a la jubilación." (37)

El precepto legal antes transcrito, logra ob-- tener, aunque solo para un determinado sector de la pobla-- ción argentina, el que las relaciones obrero-patronales -- sean estables en forma permanente, obligando al patrón a - respetar el derecho de los trabajadores a preservar su em-- pleo, en tanto el patrón no demuestre feacientemente que - el trabajador ha incurrido en una de las causales de resc*is*ión que se encuentran taxativamente determinadas en la -- Ley, y de este modo termine unilateralmente y sin responsa-- bilidad el contrato de trabajo, ya que en caso de que invo-- que la rescisión y no demuestre las causas que deben justi-- ficar el despido, existirá la ejecución coactiva de la sen-- tencia de reincorporación, con lo que podemos decir, que - aunque en forma limitada, en Argentina existe la estabili--

-----  
(36).- Ob. Cit. p. 20.

(37).- Ibidem. p. 20.

dad en sentido propio.

Existen otros países en latinoamérica en los cuales la estabilidad absoluta se presenta en forma meramente enunciativa toda vez que su observancia no encierra una obligación, sino que se trata de una disposición facultativa para el patrón, quien es, en última instancia, quien determina si conserva en su puesto o no al trabajador, por ejemplo, en el Brasil, dos elementos son básicamente los que impiden que en ese país se pueda dar la estabilidad en sentido propio, y estos son, en primer lugar que la gran mayoría de los trabajadores solo tienen derecho a la estabilidad cuando han permanecido en sus empleos por mas de diez años, por otro lado, la facultad que tiene el patrón de incumplir con la obligación de restituir a los trabajadores en sus empleos, mediante el pago de las respectivas indemnizaciones, para lo cual la Ley del Trabajo ha determinado que cuando la reintegración de un trabajador estable a su puesto, se traduzca en una resolución inejecutable, tomando en consideración el grado de incompatibilidad existente entre empleado y empleador, el tribunal de trabajo tiene facultad de traducir esa --- obligación de reinstalar en el pago de una indemnización, que deberá ser igual al doble de la prevista para la resolución del contrato de trabajo por tiempo determinado, tal y como podemos desprender del análisis que de esa legislación realiza Ernesto R. Katz, al decir al respecto - " cuando la reintegración del empleado estable no fuera aconsejable, dado el grado de la incompatibilidad resultante de la controversia, especialmente en el caso que sea el empleador un individuo, el tribunal de trabajo podrá convertir aquella obligación en una indemnización correspondiente al doble de la prevista por la resolución del contrato por tiempo indeterminado." (38)

-----

Consideramos que la resolución adoptada por el derecho brasileiro, no es la mas aconsejable para el efecto de lograr la garantía de la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, toda vez que con las condiciones establecidas por la propia ley, se niega el derecho a la estabilidad, en virtud de que, establecer un término muy prolongado para su efectividad, y otorgar al patrón la facultad de su aplicación, no es otra cosa que dejar en sus manos la efectiva aplicación de este principio sin derecho alguno para el trabajador de asegurar su estable permanencia en el empleo, verbi gratia, si un trabajador lleva 9 años, 11 meses de continuo trabajo en su empleo, y al patrón por cualquier motivo se le ocurre dar por terminado en forma unilateral el contrato de trabajo, el trabajador no podrá hacer otra cosa que acatar la resolución patronal, perdiendo por esto, cualquier derecho que hubiera podido adquirir, obligándolo así a iniciar en un nuevo empleo en el que posiblemente la capacidad y los conocimientos adquiridos para el desarrollo de su trabajo, se pierdan tanto para el patrón como para él; para el patrón porque deberá capacitar a un nuevo trabajador que desempeñe el puesto del trabajador despedido, para el trabajador porque deberá iniciar nuevamente su capacitación para poder desempeñar su nuevo trabajo.

## DIVERSOS TIPOS DE ESTABILIDAD.

La doctrina para el efecto de la clasificación de lo que debemos entender por estabilidad, la diferencia en absoluta y relativa, por lo que, lo que primeramente enunciaremos será el elemento que representa para algunos autores, la diferencia principal entre estas dos clases de estabilidad:

De acuerdo con José de Jesús Castorena, al ocurrir un despido injustificado y ejercitarse la acción de reinstalación, por el trabajador, en el caso de que la junta respectiva resuelva que ha procedido la acción del trabajador, y por ende la reinstalación en su empleo, significa que en nuestro sistema realmente existe estabilidad absoluta desde el punto de vista formal, ya que siendo " la reinstalación imperativa de acuerdo con lo establecido por la fracción XXI y XXII del apartado "A" del artículo 123 Constitucional"<sup>(39)</sup>, desaparece la posibilidad por parte del patrón de sustituir la garantía de esta bilidad que existe para con los trabajadores por cualquier otro medio que aparentemente se traduzca en su cumplimiento, siendo de este modo, facultativo para el trabajador el poder elegir la acción que ejercerá en contradel patrón, siendo esta, o el pago de una indemnización o la reinstalación en su empleo, siendo elemento fundamental de la estabilidad absoluta la facultad otorgada al trabajador para elegir entre las dos opciones que le brin

-----

(39).- Castorena J. de Jesús, Manual de Derecho Obrero, Fuentes Impresores, S.A., México 1973. p. 105.

da la Ley a ejercitar en contra del empleador.

En cuanto a la estabilidad absoluta, Ernesto R. Katz, se refiere en primer término a enunciarla como - estabilidad en sentido propio, debiendo entenderse por esta la perdurabilidad de la relación laboral del empleado durante toda su vida laborante, salvo que sobrevenga una de las causas taxativamente determinadas por la ley para poder terminar unilateralmente el contrato de trabajo por parte del patrón, sin la responsabilidad respectiva, tal y como se desprende de la definición que nos ofrece este autor al decir, respecto de la estabilidad que esta debe entenderse como " el derecho a conservar el puesto durante toda su vida laboral, no pudiendo ser declarado cesante antes de dicho momento sino por alguna causa taxativamente determinada."(40)

Siendo la estabilidad absoluta, o como la -- nombra Katz, "en sentido propio", el principio que da a los trabajadores la seguridad de alcanzar los beneficios que la misma otorga al trabajador como lo son, por ejemplo, mayor número de días de vacaciones, la posibilidad de ocupar puestos de mayor importancia dentro de la empresa y por ende, salarios mas remuneradores, jubilación o pensiones por vejes o incapacidad, etc.

Respecto a la estabilidad relativa, el autor a que nos referimos, considera que la estabilidad en sentido propio no existe cuando el derecho del trabajador a permanecer estable en su empleo, se puede convertir normalmente en el pago de una indemnización, siendo que esta, por muy alta que sea, no garantizará de ningún modo - el derecho de estabilidad que tiene el trabajador en su empleo, ya que al fin y al cabo, el empleado podrá ser --

-----  
(40).- Katz, Ernesto R., La estabilidad en - el empleo y otros estudios de Derecho del Trabajo; Roque de Palma Editor, - Buenos Aires 1957. p. 3.



despedido de su empleo sin justa causa, y esto no significa que no tendrá seguridad alguna en la conservación de su empleo, ya que la decisión de conceder o no la preservación del empleo, corresponde al patrón y no al trabajador, y en consecuencia se traduce en una facultad potestativa, y al respecto nos dice: " No podemos hablar de estabilidad en sentido propio cuando el trabajador puede ser despedido sin justa causa, teniendo solamente derecho a cierta aunque alta indemnización por omisión del preaviso y por antigüedad ". (41)

Nestor de Buen Lozano, considera que la estabilidad absoluta debe existir en tanto subsista la materia del trabajo, o sea que en un principio, la estabilidad es absoluta en tanto no sobrevenga causa que motive justificadamente su terminación, al sostener que " la estabilidad en el empleo debe entenderse como el derecho a conservarlo, no necesariamente en forma indefinida, sino por el tiempo en que la naturaleza de la relación lo exija. "(42)

Al respecto, consideramos que estas causas de terminación son las que clasifican otros autores como taxativamente determinadas, y por lo tanto, es así como el patrón por regla general no podrá terminar unilateral y caprichosamente una relación laboral, en tanto la vida misma del contrato permita su continuación, según el tipo de contrato, o sea que esta dependerá de la terminación natural del mismo, conforme se trate de contrato indefinido, eventual o por obra o tiempo determinado, ya que en estos existirá la estabilidad absoluta, y en los casos -- que no sea por tiempo indeterminado, existirá la estabili

-----  
(41).- Ibidem. p. 3.

(42).- Buen Lozano Nestor de., Derecho del Trabajo. T. II., Editorial Porrúa, -- S.A., México 1976. p. 547.

dad absoluta en tanto subsista la materia del trabajo, no se hubiera cumplido con la condición para terminar con la eventualidad del trabajo o bien no concluya la temporada para la que el trabajador hubiera sido contratado, aún pa-  
 ra el caso de terminación de la relación de trabajo de --  
 temporada, según Mario de la Cueva, esta relación subsis-  
 te en posteriores temporadas, siendo de esta forma que -  
 se traduce en un contrato de tiempo indefinido, en virtud  
 de que la indefinitividad del contrato no va en función -  
 a la continuidad del contrato realizado, sino a la necesi-  
 dad de la empresa y a la periodicidad y necesidad con que  
 deben emplearse esos servicios, según deducimos de lo ---  
 asentado por este autor al decir " en los trabajos de tem-  
 porada, la necesidad de la empresa es permanente, aunque-  
 no absolutamente continua. "(43)

La estabilidad relativa, es tratada por este autor diciendo que en el texto original de la fracción --  
 XXII del artículo 123 Constitucional, era perfectamente --  
 determinada, ya que establecía la obligatoriedad de dar -  
 cumplimiento a la resolución que decretaba la reinstala-  
 ción como principio garante de la firmeza de la relación,  
 pero posteriormente, el conservadurismo de la Suprema Cor-  
 te, determinó que la obligatoriedad de la reinstalación -  
 en los casos en que así lo ordena la resolución correspon-  
 diente, podía mutarse por el pago de las indemnizaciones -  
 determinadas para los casos en que el patrón se negara a -  
 someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo  
 pronunciado por la junta, en virtud de que al tratarse la  
 reinstalación de una obligación de hacer, la obligación-  
 forzosa era imposible;

Con esto se extinguió por completo la obser-

-----  
 (43).- Cueva Mario de la., Derecho Mexicano-  
 del Trabajo, T. I., Editorial Porrúa,  
 S.A., México 1967. P. 763.

vancia de la estabilidad absoluta traducida en la permanencia indeterminada de los trabajadores en sus empleos, - por lo que, en la actualidad, esta garantía, en nuestro país, es un derecho relativo, en virtud de que los patronos, previo pago de las indemnizaciones correspondientes, podrán dar por concluido en cualquier momento y en forma unilateral la relación de trabajo.

## OBJETO DE LA ESTABILIDAD.

El objeto primordial y el fin último de la estabilidad, de acuerdo con los principios del derecho -- mexicano, consiste en brindar efectiva protección a los -- trabajadores en sus empleos, y de este modo asegurarles -- la permanencia en su trabajo, tomando en consideración no solo las facultades que han adquirido para el desarrollo de su trabajo, sino además, y esto dentro del marco de la seguridad social, la subsistencia del trabajador con la -- de su familia, además de asegurarle en su desenvolvimiento tanto físico como intelectual completo, asimismo, y como ha quedado establecido en puntos anteriores, la estabilidad de las relaciones laborales tiene como objeto el garantizarle al trabajador su continua permanencia en el empleo, relegando de este modo la posibilidad que tiene el patrón para terminar unilateralmente con la relación laboral, sin observar antes los presupuestos taxativos expresados por la propia Ley Federal del Trabajo para la terminación, por parte del patrón, de los contratos de trabajo sin su responsabilidad, ya que precisamente de estos presupuestos se desprenden las obligaciones básicas impues--tas a los trabajadores en una interpretación a contrario--sensu que del artículo 47 de la misma se realice, y con -- lo que la ley pretendió a la vez de brindar una efectiva--protección a la parte laborante, establecer el mínimo de--derechos posible a exigir por el patrón para el efectivo--cumplimiento de sus propios fines.

del trabajador, a cumplir el -- contrato o indemnizarlo con el -- importe de tres meses de sala-- rio; que en el presente caso el Sr. Oscar Cué pide el cumpli-- miento del contrato de trabajo, o sea, su reinstalación en el - trabajo que ha venido desempe-- ñando en la Standard Fruit and Steamship Cómpany, pero como la fra-- ción XXI establece a su vez, que si el patrón se negare a so meter sus diferencias al arbi-- traje o a aceptar el laudo pro-- nunciado por la junta, se dará-- por terminado el contrato de -- trabajo y quedará obligado a in-- demnizar al obrero con el impor-- te de tres meses de salario, -- además de la responsabilidad en el conflicto, no debe estimarse fundados los agravios del quejo so, como se ha dicho al princi-- pio de este considerando, por-- que las fracciones del artículo citado son bastante claras y fi-- jan la posición en casos seme-- jantes tanto del trabajador co-- mo del patrón, de acuerdo por - otra parte, con lo establecido-- por los artículos 600, 601 y -- 602 de la Ley Federal del Traba-- jo. Es evidente, además, que -- tratándose de una obligación de hacer como es la reinstalación-- pedida, su incumplimiento se re-- suelve en el pago de daños y -- perjuicios de conformidad con - la doctrina y con todos los pre-- cedentes legislativos según se-- ha demostrado ya en líneas ante-- riores, así lo establece el ar-- tículo 1949 ya citado del Código Civil vigente, principio este que además ha sido consigna-- do en las fracciones XXI y XXII, comp queda dicho del artículo - 123 Constitucional, y limitado-- tratándose de los conflictos en

tre el patrono y el trabajador, el caso en que se puede dar por terminado el contrato de trabajo sin mas consecuencias para el patrono que el pago de tres meses y la responsabilidad -- del conflicto, y sin que las fracciones constitucionales de que se trata, puedan tener aplicacion para conflictos economicos y de un orden distinto al de la pugna individual entre el patrono y el obrero. No es admisible ni conveniente, por otra parte, que estando distanciados uno y otro por motivos que pueden ser multiples y gravez, continuen sin embargo en una relacion forzada que perjudicaria el -- equilibrio y la armonia que debe existir para la produccion entre el capital y el trabajo.

Por ultimo, y aparte de lo antijuridico y hasta monstruoso que seria -- ejercer violencia en las obligaciones de hacer, la reinstalacion pedida -- equivaldria a considerar al trabajador en el caracter de vitalicio, cosa que conduciria a los extremos condenados por el articulo 5o. Constitucional, que prohíbe que se lleve a efecto ningun contrato, acto o convenio -- que tenga por objeto el menoscabo o -- el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causa de -- trabajo, de educacion o de voto religioso. En conclusion, por todas las -- razones ya apuntadas con anterioridad es decir, porque las fracciones XXI y XXII del articulo 123 Constitucional -- se complementan entre si, toda vez -- que cuando dichas fracciones conceden al trabajador el derecho de exigir el cumplimiento forzoso del contrato de trabajo, o bien el pago de los danos -- y perjuicios, y, por otra parte, se -- dice que el patrono puede negarse a -- acatar el laudo de la junta o a someter sus diferencias al arbitraje en -- los casos de cumplimiento de contrato de trabajo, se esta subordinando el -- derecho del trabajador a la naturale-

za de las obligaciones cuyo cumplimiento se exija, porque ni el legislador ni el juzgador, pueden llegar a hacer cumplir obligaciones de imposible realización, y por otra parte, -- tampoco se puede dejar sin la justa compensación por la negativa del dador del trabajo, a cumplir con la obligación de hacer ya contraída, procede por este caso, la negativa del amparo solicitado, porque la responsable, al reconocerlo así en la resolución que se impugna, no ha causado los agravios señalados ni ha violado las garantías constitucionales que se citan en la demanda de amparo.

Por lo considerado y fundado, y de acuerdo con lo prevenido en los artículos 182 y 186 de la vigente Ley de Amparo, se resuelve:

PRIMERO.- La Justicia de la Unión no ampara ni protege al Sr. Oscar Cué en contra de los actos de que se queja de la Junta Especial número tres de la Federal de Conciliación y Arbitraje, actos que hace consistir en el laudo dictado por dicha autoridad el día 24 de agosto de 1939 en el expediente número I-938-626(94), formado con motivo de la reclamación presentada por el quejoso Oscar Cué en contra de la Standard Fruit and Steamship Co. of México.

SEGUNDO.- Notifíquese.

Así por unanimidad de cuatro votos, en virtud de no haber asistido a la sesión, previo aviso, el ciudadano Ministro Vasconcelos, lo resolvió la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, habiendo sido relator el ciudadano ministro Islas Bravo. Firmando los ciudadanos Presidente y demás Ministros que integran-

la Sala con el Secretario que autoriza y da fé.- Roque Estrada, José María Mendoza Pardo- Emilio López Sánchez - Antonio Islas Bravo y Dalorme, Secretario.

La jurisprudencia transcrita, rompía con las aspiraciones del Constituyente de 1917, quien pretendió establecer los principios rectores de las relaciones obrero-patronales en cuanto al sostenimiento de la plena validez jurídica de la estabilidad, ya que esta representa y constituye un derecho inherente a la persona humana, y por tanto, debería de garantizarse al máximo su cumplimiento, por lo cual no podía permitirse su mutación en ninguna otra forma, cualquiera que fuera el nombre que adoptase, ya que precisamente lo que se pretendió al dictar normas protectoras de trabajo, y en especial las relativas a las fracciones XXI y XXII del artículo 123 Constitucional, fué en el fondo, dignificar al trabajador en su relación, y en esencia, garantizar en forma absoluta el derecho de los trabajadores a la estabilidad, asegurandoles de esa forma la continuidad de su relación en cualquiera de las formas en que esta se presentara, ya en forma indefinida, ya por obra o tiempo determinado, en estos dos últimos supuestos hasta en tanto subsista la materia que le dió origen, conforme a lo previsto por el artículo 39 de la Ley Federal del Trabajo, esto en virtud de que a las relaciones de trabajo celebradas por obra o tiempo determinado, el Constituyente también pretendió protegerlas de las arbitrariedades patronales al pretender terminarlas, no obstante que cuando las causas por las cuales se hubiera iniciado dicha relación, siguiera existiendo, con lo que a los trabajadores que prestan ese tipo de servicios, también se les garantizó su permanencia en los puestos para los cuales fueron contratados, representando estas una excepción a la regla general, o sea al principio de la indefinitividad de la relación con el objeto de evitar la rescisión o terminación anticipada de estos contratos sin justificación alguna.



De todo lo anterior, y tomando en consideración el -- texto original del artículo 123 Constitucional en su fracción XXII, -- podemos concluir que la ley fundamental en nuestro país, crea, por -- primera vez en el mundo y además con carácter de absoluto, el princi-- pío de la estabilidad, y posteriormente con la Ley Federal del Traba-- jo, se reglamenta la aplicación del principio del que tratamos, fijan-- dose las bases para el cumplimiento de las obligaciones por parte de los trabajadores, y la recíproca facultad de los patronos para termi-- nar unilateralmente con la relación laboral en caso de incumplimiento de las mismas, las cuales, como en párrafos anteriores establecimos, -- se encuentran perfectamente delimitadas en el artículo 47 de la ley -- laboral.

Con la introducción de la reglamentación del artículo 123 Constitucional, en conjunción con la errónea interpretación del -- principio de estabilidad, sentada en la ejecutoria en el amparo ante-- riormente mencionado, nuestro máximo tribunal determinó que el cumpli-- miento de la relación de trabajo, o sea la reinstalación que se habí-- a demandado, era imposible de cumplir, en virtud de ser la obligación -- de reinstalar de imposible ejecución, ya que esta se equiparaba a una obligación de hacer, cuya ejecución forzosa era imposible, por tratar-- se de un hecho contradictorio al principio Constitucional sentado en-- el artículo 5o. de la Carta Magna interpretado este, a contrario sensu, ya que si nadie está obligado a prestar trabajos personales sin su -- pleno consentimiento, luego entonces, nadie está obligado a dar traba-- jo a otro, y por ello decía nuestro máximo tribunal, que el incumpli-- miento del contrato de trabajo podía traducirse en el pago de daños y perjuicios, cosa que como en el capítulo siguiente analizaremos, es -- absurdo y fuera de toda lógica jurídica, toda vez que el contrato de-- trabajo es un contrato regido única y exclusivamente por las disposi-- ciones establecidas tanto por el artículo 123 Constitucional y por la Ley Federal del Trabajo.

Esta fué la causa principal de la inobservancia del -- principio de la estabilidad, lo cual perduró durante muchos años has--

ta que en el año de 1982, bajo el régimen del presidente Adolfo López Mateos, se intentó restaurar a la clase laborante en el pleno goce de su derecho a la estabilidad, -- por lo que para ello fueron reformadas las fracciones XXI y XXII del artículo 123 Constitucional, para quedar en -- los siguientes términos:

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

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

nos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad cuando los malos tratamientos provenientes de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él. "

LA GARANTIA DE LA ESTABILIDAD, COMO  
CONSECUENCIA DEL CARACTER LIMITATI-  
VO DE LAS CAUSAS ESTABLECIDAS POR -  
EL ARTICULO 47 DE LA LEY FEDERAL --  
DEL TRABAJO, PARA LA PROCEDENCIA DE  
LA RESCISION DE LOS CONTRATOS DE --  
TRABAJO, SIN RESPONSABILIDAD PARA -  
EL PATRON.

En este capítulo, consideramos antes de entrar de lleno al estudio de las causales de rescisión del contrato de trabajo sin responsabilidad para el patrón, - establecidas por el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, determinar que es la rescisión, para que de este modo se torne más comprensible el estudio del tema que ahora nos ocupa, por lo que de acuerdo con la definición que nos ofrece Nestor de Buen Lozano, esta debe entenderse como "el acto a virtud del cual, uno de los sujetos de la - relación laboral dá por terminada esta, de manera unilateral, invocando una causa grave de incumplimiento imputable al otro sujeto." (1)

De lo anterior podemos concluir que la rescisión de la relación laboral por parte de cualquiera de -- los sujetos que la integran, bien sea el patrón, bien sea el trabajador, es el derecho facultativo que les otorga - la ley para terminar unilateralmente con el contrato de - trabajo como resultado del incumplimiento de sus obligaciones para con la otra parte, las cuales se encuentran - expresamente determinadas en la ley.

El derecho Mexicano optó por una posición -- mixta derivada de las teorías Alemana y Francesa, al establecer expresamente en las primeras catorce fracciones -- del artículo 47 las causas expresas de rescisión, y creando la fracción quince, en la que sin determinar específicamente las causas por las que el patrón podía dar por -- terminado el contrato de trabajo sin su responsabilidad, - sí establece condicionantes para la procedencia de la causal invocada por el patrón para rescindirlo; Y para la --

-----  
(1).- Buen Lozano Nestor de., Derecho del -- Trabajo, T. I., Editorial Porrúa, S.A. México 1976. p. 542.

aprobación que de este realice la Junta de Conciliación - que corresponda, dichos elementos son: Que la causa que - el patrón invoque para justificar su derecho a rescindir el contrato de trabajo, debe ser, en primer lugar análoga a las establecidas en las primeras catorce fracciones, -- además de que debe tratarse de una causal de la misma gravedad y de consecuencias semejantes, en lo que al trabajo se refiere, por ahora, y a manera de referencia, solo mencionamos esto, regresando al estudio de esta causal cuando lo llevemos en forma pormenorizada con cada una de las causales determinadas por el citado artículo 47 de la ley de la materia.

Debemos hacer notar desde ahora, que siendo el derecho a la rescisión del contrato de trabajo por parte del patrón, una medida excepcional al principio de la estabilidad en el empleo a que tiene derecho el trabaja--dor conforme a lo establecido por la fracción XXII del -- apartado "A" del artículo 123 de nuestra Carta Magna, es plenamente justificable, ya que si bien es cierto que en principio las relaciones de trabajo son indisolubles conforme a lo establecido por dicha fracción, también lo es que la propia ley faculta al empleador para terminar unilateramente y sin responsabilidad los contratos de trabajo, como consecuencia del incumplimiento de alguna de las obligaciones que la parte laborante tiene para con el patrón, conforme a lo establecido por los artículos 134 y - 135 del ordenamiento legal invocado, y por lo tanto, no - se encuentra este en oposición al referido principio de - estabilidad, ya que no sería ni lógica ni jurídicamente - factible dejar al trabajador en aptitud de cumplir o no - sus obligaciones según su libre albedrío, en virtud de -- que como precisamente se determina en el artículo 20 de - la referida ley de trabajo, la relación de trabajo es la-

prestación de un servicio personal subordinado a una persona, contra la prestación del pago de un salario; De lo que desprendemos que el contrato de trabajo es un contrato de tracto sucesivo, en el cual la obligación principal del trabajador es poner su fuerza de trabajo a disposición subordinada del patrón con las correspondientes obligaciones derivadas de este, por lo que como consecuencia del incumplimiento de sus obligaciones, debe derivar la facultad patronal de rescindir el contrato de trabajo, pero siempre y cuando sean las expresamente determinadas -- por el artículo 47 ya que este, funge como un limitante - al poder discrecional del patrón de rescindir los contratos de trabajo.

Ahora, y conforme a las consideraciones anteriores, nos avocaremos al análisis de cada una de las causas de rescisión del contrato de trabajo por parte del patrón, no sin antes, señalar que el artículo 46 faculta, no obliga a las partes integrantes de la relación laboral a dar por rescindida la relación en cualquier tiempo y -- sin incurrir en responsabilidad, cuando se cumpla, por lo que al patrón corresponde, con uno de los supuestos establecidos por el multicitado artículo 47.

El artículo 47 señala que: " son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón: "

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

Esta causal que tratamos, plasma la facultad patronal de rescindir el contrato de trabajo de un empleado que presentando certificados o referencias falsas, engaña al empleador de tener ciertas aptitudes o facultades de las que carece y de este modo logra su ingreso a la fuente de trabajo, por lo que la ley prevee y sanciona tal conducta dolosa con la autorización al empleador de poder terminar unilateralmente y sin responsabilidad el contrato de trabajo, con la única limitación de que el derecho a rescindir el contrato debe ejercitarse dentro de los -- treinta días a partir del momento en que empiece a pres--tar sus servicios el trabajador, liberando así al patrono de las obligaciones que pudiera tener para con el trabajador, cuando este, o bien el sindicato que lo hubiere propuesto o recomendado, con base en un engaño ha propiciado el nacimiento de una relación de trabajo, misma que se encuentra viciada y por lo tanto pone en posesión de dere--cho de rescindir el contrato de trabajo al empleador, mismo que podrá ejercitar el empleador dentro de los citados treinta días, ya que de no ejercitarse este, la relación-laboral surtirá todos sus efectos como si se hubieren sa--tisfecho todos los requisitos exigidos por el patrón, con validandose todos los derechos y prerrogativas estipula--das en el mismo.

La razón de ser de la limitación al patrono--del término para el ejercicio de la rescisión, es la de - impedirlo a ejercitar su derecho en cualquier momento después de haber transcurrido el término establecido por esta causal, en virtud de que esto traería como consecuen--cia la negación del principio de seguridad jurídica, y --siendo la protección de la parte laborante en la relación obrero-patronal el objeto primordial de la ley, y no po--día dejarse al arbitrio patronal la duración de las rela--ciones laborales, ya que esto sería la negación del prin--



cipio de estabilidad consagrado en la fracción XXII del artículo 123 Constitucional.

Por lo que respecta a la causal rescisoria consagrada en la fracción II del citado artículo 47, esta dice:

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

Los elementos que conforman la causal rescisoria analizada son, en primer lugar, la falta de probidad u honradez, en principio diremos que conforme a lo establecido por la Real Academia, debemos entender por probidad "la bondad, rectitud de ánimo, hombría de bien, integridad y honradez en el obrar"<sup>(2)</sup>, así lo ha interpretado la Suprema Corte de Justicia de la Nación en la ejecutoria dictada en el amparo directo número 4453/55 citada por Baltasar Cabazos Flores, y que en resumen dice: " probidad significa rectitud de ánimo, hombría de bien, integridad y honradez en el obrar "<sup>(3)</sup>, por lo que se debe considerar como causa rescisoria del contrato de trabajo el elemento subjetivo y no las lesiones patrimoniales que esa conducta provoque.

-----

(2).- Real Academia Española, Diccionario de la Lengua Española, Talleres (calpe), Madrid, 1925.

(3).- Cavazos Flores Baltasar., Ley Federal del Trabajo Tematizada, Editorial Jus, S.A.

Al respecto Ramírez Fonseca dice que " debemos considerar causa de despido justificado toda conducta asumida por un trabajador contraria a la rectitud de ánimo, a la honrría de bien, a la integridad y a la honradez en el obrar aunque no haya ninguna lesión de carácter patrimonial. "(4)

Otro de los elementos señalados por esta causal rescisoria son los actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa, en realidad esta causal representa el incumplimiento del deber de respeto que para con el patrón debe tener el trabajador, la causal se deriva de la obligación de observar buenas costumbres, conforme a lo establecido por la fracción VII del artículo 134 de la Ley Federal del Trabajo y que en si constituye toda la gama de obligaciones para el trabajador en el desempeño de su trabajo, este deber de respeto debe presentarse conforme lo establece la fracción en estudio, para con el patrón, sus familiares, y el personal directivo o administrativo de la empresa, en esta, la explicación de lo que es patrón, no amerita mayor comentario, por lo que respecta a la familia, esto no puede tomarse conceptualmente y estrictamente como lo establece el Código Civil, por lo que estamos de acuerdo con el tratamiento que de familia hace Nestor de Buen Lozano al decir que " el concepto de familia no puede ser empleado con el rigor que el Código Civil establece, en parte porque de ser así, los ataques al cónyuge del patrón no serían sancionados, ya que del matrimonio no nace un vínculo "familiar" sino "conyugal". Por otra parte, la limitación al cuarto grado que respecto al pa--

-----

(4).- Ramírez Fonseca Francisco.. El Despido, Publicaciones Administrativas y Contables, S.A., México 1979, p. 60.

rentesco consagra el Código Civil, podría ser excesiva, - para los efectos de la falta cometida en contra de un pariente de grado más lejano (v. gr. un sobrino de segundo grado) que civilmente no integra la familia, y que sin embargo por vivir v. gr. con el patrón, la agresión que sufre implica una ofensa grave a aquel "<sup>(5)</sup>", aclarando al respecto que consideramos respecto al parentesco, que este está mal señalado por el autor referido, ya que el parentesco más cercano de un sobrino sería en tercer y no en segundo grado.

Por lo que respecta la personal directivo y administrativo de la empresa, o sea otros sujetos en los que puede recaer la conducta lesiva del trabajador, establecidos en la causal, sin duda se refiere a los representantes del patrón mencionados en los artículos 9o. y 11o. de la propia ley, y que dicen:

" Artículo 9o.- La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se de al puesto.

Son funciones de confianza - las de dirección, inspección, - vigilancia y fiscalización, --- cuando tengan carácter general, y las que se realicen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento. "

" Artículo 11.- Los directores, administradores, gerentes y de más personas que ejerzan funciones de dirección o adminis-

---

(5).- Buen Lozano Nestor de., Derecho del -- Trabajo, T. II., Editorial Porrúa, S.A. México 1976, p. 87.

tracción en la empresa o establecimiento, serán considerados representantes del patrón, y en tal concepto se obligan en sus relaciones con los trabajadores. "

La característica particular de esta causal es que los actos antes referidos deben efectuarse durante las labores del trabajador, o sea durante la jornada de trabajo, tiempo durante el cual está el trabajador a disposición del patrón para desempeñar su trabajo, ya sea esto durante el horario normal de trabajo, tiempo extraordinario, etc.

La causal a comentar ahora, es la III, que dice:

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

En esta causal se autoriza al empleador a -- rescindir la relación de trabajo como consecuencia de realizar el trabajador en contra de alguno de sus compañeros faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos, mismos actos que han quedado definidos en la causal que antecede; la peculiaridad de la causal en estudio es el establecimiento de la hipótesis de la comisión de los actos mencionados entre trabajadores de igual jerarquía, de lo que se deduce que para su procedencia no importa el rango que estos tengan dentro de la empresa; como elemento condicionante para la -- procedencia de esta causal rescisoria es necesario que --

los actos mencionados produzcan alteración de la disciplina en el lugar en donde se desempeñe el trabajo, respecto de esto último consideramos acertado el no haber limitado la procedencia de la causal al centro de trabajo, en virtud de que en muchas ocasiones el trabajador desempeña en un lugar diverso al centro de trabajo sus labores, y en esta virtud la ley prevee más que el respeto al centro de trabajo, el normal desarrollo de la relación de los empleados en el desempeño de su función.

Por último y analizando la fracción IV interrelacionada con las fracciones II y III del artículo 47, diremos que esta causal rescisoria prevee la terminación unilateral del contrato de trabajo por el patrón, como consecuencia de la realización de cualquiera de los actos enumerados en la fracción II por el trabajador, pero estos deben ser cometidos fuera del horario de trabajo; la razón filosófica de la procedencia de esta causal rescisoria, obedece al deber de respeto que para con el patrón está obligado el trabajador, ya que de no ser así, convertiría en imposible el sano desarrollo de la relación obrero-patronal, tal y como se desprende del texto mismo de la causal en estudio, que dice:

" 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; "

Por lo que respecta a la fracción V, esta dispone:

" 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; "

En principio consideramos que la fracción -- que se analiza, adolece de un error grave, ya que señala que el trabajador debe ocasionar perjuicios materiales, - cosa con la que no nos encontramos de acuerdo, ya que conforme a la definición que respecto de perjuicios nos brinda el Diccionario de la Lengua Española, "perjuicio.- -- (del lat. praeiudicium), m., efecto de perjudicar o perjudicarse"<sup>(6)</sup>, por lo que propiamente la ley laboral debería referirse al elemento daño, conforme a la intención - que quiso dar a ese precepto, y no al de perjuicio;

Por otra parte, consideramos que la ley no - debería presentarse casuísticamente, como lo hace al referirse a que estos deben ocasionarse "en los edificios, - obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás- objetos relacionados con el trabajo", sino que consideramos que lisa y llanamente debería referirse a "los bienes de la empresa" si es que la intención de esta causal de rescisión no fuera otra que proteger los elementos que conforman en conjunto la unidad industrial, y no avocarse a limitar los objetos contra los cuales se podría realizar el daño, ya que al referirse esta fracción en su último párrafo a los demás objetos relacionados con el trabajo, está dejando fuera de la casuística a un sin número de objetos que sin estar relacionados con el trabajo, forman parte de la unidad industrial, ahora bien, en cuanto al elemento intencionalidad del que nos habla este precepto, este es subjetivo, ya que la intencionalidad es un -- elemento bien abstracto, "sumamente difícil de detectar

-----

(6).- Real Academia Española., Diccionario - de la Lengua Española, Talleres (calpe), Madrid, 1925, p. 935.

y por consiguiente mucho más difícil de probar ". (7)

Por lo tocante a la temporalidad de la causa ción del daño, este debe ser, al decir de Ramfrez y Fonseca " el perjuicio material puede ser y de hecho es causa de rescisión aunque no se ocacione la lesión durante el - desempeño del trabajo, con tal de que haya una relación - de causa a efecto, o lo que es lo mismo, que se ocacione - con motivo del desempeño de las labores. "(8)

Consideramos por lo que respecta a la frac-- ción VI, que es una extensión de la causal rescisoria es- tablecida en la fracción V, pero en esta se substituye la intencionalidad referida por la fracción anterior, por un nuevo elemento, que es la negligencia como causa del per- juicio, y con la condicionante de que el daño que cause - el trabajador en los objetos de la factoría, deben ser -- forzosamente graves para la procedencia de la causal res- cisoria, como se desprende de la misma, que a la letra -- dice:

" VI.- Ocacionar 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; "

La fracción VII menciona: " comprometer el - trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se en- cuentren en él; "

-----  
(7).- Ramfrez Fonseca Francisco., El Despi- do, Publicaciones Administrativas y - Contables, S.A., México, 1979, p. 78.

(8).- Ramírez Fonseca Francisco., ob. cit., p. 81.

Consideramos que esta fracción no requiere mayor comentario, ya que es evidente que el trabajador, siempre estará obligado a procurar la seguridad del establecimiento en donde preste sus servicios, por bien propio, del centro de trabajo, de sus compañeros y demás -- personas que se encuentren en él; queremos subrayar que -- en este supuesto no es necesario que se produzca la realización del daño, sino únicamente basta la sola existencia del peligro inminente, provocado sobre el patrimonio de la empresa o la integridad física de sus ocupantes, -- sin que la misma causal distinga el grado que estos ocupen en la empresa, o la relación que con ella guarden, -- por lo que debemos entender que este supuesto se extiende a cualquier persona que se encuentre dentro del centro de trabajo cuando se produzca el peligro, sin importar que -- la conducta imprudencial del trabajador sea cometida dentro o fuera de la jornada de trabajo, toda vez que la propia causal no distingue entre uno y otro momento, y por -- tal motivo, donde la ley no distingue, no debemos distinguir.

La fracción VIII, señala para la existencia de la causal rescisoria dos circunstancias: 1.- Que el -- trabajador cometa actos inmorales, entendiéndose por -- estos los contrarios a las buenas costumbres, conforme a la obligación que para los trabajadores establece la fracción VII del artículo 134 de la ley de la materia, que dice " observar buenas costumbres durante el servicio "; -- 2.- El segundo supuesto señalado por la ley, determina -- que los actos inmorales deben ser cometidos " en el establecimiento o lugar del trabajo ", lo que denota que no -- obstante en algunas ocasiones el trabajo puede no desarrollarse en el centro de trabajo, y sin embargo la causal -- rescisoria existirá, ya que en el caso de desempeñarse el



trabajo fuera de la factoría, no por eso puede incumplir el trabajador con la obligación de observar buena conducta.

La causal rescisoria IX del artículo 47 de la ley laboral, que dice " revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa."

Esta obligación naturalmente que es una de las principales, ya que el trabajador, siendo parte integrante de la misma a cualquier nivel en que se encuentre, debe vigilar por el buen funcionamiento de esta, pues desde el punto de vista práctico, cualquier daño o desprestigio sufrido por la empresa, irá en relación directa en perjuicio del propio trabajador;

Por otra parte, nos encontramos rotundamente en desacuerdo con lo expresado por el maestro Nestor de Buen Lozano al decir: " en rigor esta causal solo deberá hacerse valer en contra de los trabajadores de confianza, quienes por la naturaleza de su función, tienen en forma característica, el deber de fidelidad, no en una forma general, sino específica "(9), ya que consideramos que esta obligación no va en relación a la función de confianza o no que tenga un trabajador, sino que es una obligación genérica para todos los trabajadores sin importar el rango que tengan dentro de la empresa, en virtud de que puede saber más de técnica de producción un obrero que directamente realiza v. gr. la forma de tallado de determinado metal, que el personal de oficina o el técnico que solo se concreta a realizar los controles y los cálculos de los tiempos de elaboración de los productos;

-----  
(9).- Buen Lozano Nestor de., Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, T. II., Editorial Porrúa, S.A., México, 1976, p. 92

Otro de los elementos que encontramos en esta causal de rescisión, es el de " dar a conocer asuntos de carácter reservado ", esta expresión encierra un elemento mucho más amplio que el anterior, de acuerdo con el estudio que de la misma causal realiza el licenciado Ramírez Fonseca, quien nos dice que: " los asuntos pueden referirse a los sistemas o métodos de producción, a los de-  
ventas, a las políticas laborales y, en general, a todo lo relacionado con el patrón de lo que el trabajador tenga conocimiento por cualquier medio"<sup>(10)</sup>, o de cualquier otra información de la que tenga conocimiento el trabajador, aunque no se relacione directamente con el trabajo que desempeñe, esto por supuesto se refiere a aquellos se-  
cretos de la empresa que no conviene que sean divulgados.

La fracción X del artículo 47 de la ley, se refiere a la rescisión del contrato de trabajo, por " tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un período de treinta días sin permiso del patrón o sin causa justificada", es esta una de las causales más socorridas para invocar la rescisión de los contratos de trabajo, y en virtud de que esto implica un sin número de supues-  
tos, solo referiremos brevemente las características esenciales de la misma.

En primer término, y a efecto de que quede -  
precisado, diremos que los treinta días referidos en la -  
causal, no forzosamente deben coincidir con un mes de ca-  
lendaro, ya que puede comensar a computarse en cualquier  
momento siempre y cuando éste coincida con la primera fal-  
ta en la que incurra el trabajador, y a partir de ese mo-  
mento computarlas hasta que se acumulen más de tres de --

-----

(10).- Ramírez Fonseca Francisco., El Despi-  
do, Publicaciones Administrativas y -  
Contables, S.A., México, 1979, p. 93.

LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO SEGUN LOS  
PRINCIPIOS DEL DERECHO MEXICANO.

- a).- El artículo 123 apartado "A" fracción XXII de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
  
- b).- Reformas del 20 de noviembre de 1962 a las fracciones XXI y XXII del apartado "A" del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y consecuentes reformas a la Ley Federal del Trabajo.

El estudio del capítulo que ahora nos ocupa, o sea el de las fracciones XXI y XXII del artículo 123 -- Constitucional, tanto en su redacción original como en -- las reformas que sobre el mismo se hizo, trata medularmente de la obligación patronal de respetar el derecho del - trabajador a permanecer indefinidamente en su empleo, entanto subsistan las causas que dieron origen a la rela--- ción celebrada, devenida del contrato de trabajo;

Originalmente el Constituyente de 1917, en - las fracciones mencionadas plasmó en forma absoluta su in tención de otorgar plena seguridad jurídica a los trabaja dores para lograr su permanencia en el empleo, para lo cu al, como lo veremos en el breve análisis que de este haga mos, se desprenderá que tan afortunado fué el precepto en estudio, que establecía que nada ni nadie podía descono-- cer la plena validez y aplicación del principio de la es tabilidad, el cual tenía efectos absolutos, ya que el des conocimiento por parte del patrón del derecho del trabaja dor a la permanencia indefinida en su trabajo, ponía al - trabajador, por este simple hecho en posesión de derecho de pedir el cumplimiento del contrato en todos sus térmi nos, traducido esto, en la reinstalación, o bien a indem nizarlo con el importe de tres meses de salario, tal y co mo se encontraba previsto en el texto original de las --- fracciones XXI y XXII del apartado "A" del artículo 123 - Constitucional que a la letra dicen:

" XXI.- Si el patrón se negare a someter sus diferencias al ar bitraje, o a aceptar el laudo - pronunciado por la junta, se da rá por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a in

demnizar al obrero con el importe de tres meses de salario además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo. "

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

Pero al transcurso del tiempo, y debido a la forma errónea en la que eran interpretadas las fracciones XXI y XXII del citado artículo 123 Constitucional, fué necesario que nuestro máximo tribunal, fijara las bases de interpretación y aplicación del citado precepto legal, motivo por el cual en el año de 1936, y en revisión del juicio de amparo promovido por el Sr. Gustavo Adolfo de la Selva, ante la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, y como autoridades responsables el Juz-

gado Primero de Distrito en materia Administrativa en el Distrito Federal, y la Junta Especial número 2 de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, dictó los considerandos y resolutivos siguientes:

"1.- La existencia del acto reclamado ha quedado debidamente comprobado con los informes de las autoridades responsables.

2.- La fracción XXII del artículo 123, según lo sostenido -- por esta Sala en algunas de sus ejecutorias, vino a resolver el grave problema relativo a la -- terminación unilateral de los -- contratos de trabajo: el dere-- cho común admitía, en todos a-- aquellos contratos en que no se -- había fijado un plazo de dura-- ción, o sea que no se había ce-- lebrado para la conclusión de -- una obra determinada, que cual-- quiera de las partes podría dar -- lo por terminado exigiendo a lo -- mas, un aviso anticipado, cuya -- duración variaba entre ocho y -- treinta días; y como, en reali-- dad, los contratos de trabajo -- se celebran siempre por tiempo -- indefinido, existió en la gran -- mayoría de los casos la posibi-- lidad de los patrones a despe-- dir a voluntad a sus trabajado-- res, ante la gravedad de esta -- situación, que hacía inestable -- la posición de los trabajadores -- en las empresas, la fracción -- XXII del artículo 123 determinó -- que el patrón podía despedir a -- sus obreros sin causa justifica -- da y apareciendo evidente que -- el espíritu de ese artículo era -- corregir, precisamente aquella--

situación de los contratos por tiempo indeterminado, la Ley Federal del Trabajo, al reglamentarlo, estableció que los contratos por tiempo indeterminado no podrían concluir sino por causa justificada, motivos imputables al trabajador, o necesidades de carácter técnico o económico. En esa virtud, el contrato por tiempo indeterminado que es el que fundamentalmente, dió lugar al problema mencionado, - no puede darse por concluido -- por voluntad del patrón sino cuando concurren esas causas justas a que se ha hecho referencia. Ahora bien, la fracción -- XXII concede al trabajador que ha sido despedido, dos acciones la de reinstalación y la de pago de tres meses de salario, y la razón de esa dualidad de acciones está en que el despido puede originar, en multitud de casos, que el trabajador no se sienta ya contento o no este de acuerdo, precisamente por lo injustificado del despido, con -- continuar trabajando en la empresa, y entonces, en lugar de la reinstalación opte por una indemnización atento a lo dispuesto por el carácter imperativo del artículo 123, cuyas normas imponen, en todo caso, de manera obligatoria, resulta evidente que todo acto o toda disposición que tienda a destruir el derecho del trabajador, es -- contrario al texto y al espíritu de la referida fracción XXII.

3.- Tanto la autoridad responsable como el Juez de Distrito, se apoyan en la fracción XXI --

del artículo 123 afirmando que los derechos concedidos al trabajador en la fracción XXII se encuentran limitados por aquella; mas es indudable que este criterio es contrario al espíritu del artículo 123 y a la naturaleza misma del derecho del trabajo, porque si se da este alcance a la fracción XXI, resultaría que es en multitud de casos, se harían nugatorios los derechos de los trabajadores. - Esto último se pone de manifiesto si se consideran los diferentes derechos que el repetido artículo 123 otorga a los obreros, entre ellos el relativo a la obligación de los patronos de indemnizar a sus obreros por los riesgos profesionales; si la fracción XXI autorizara al patrón, en todo caso, a no someterse al arbitraje de la junta o a no aceptar el laudo, cuando el trabajador exija su indemnización por accidente sufrido en el servicio, o por enfermedad profesional contraída, podrían los patronos para eludir el cumplimiento de esta obligación manifiestar que no se sometían al arbitraje de la junta, pues en este caso no tendría sino una responsabilidad limitada, pago de tres meses de salario y la responsabilidad del conflicto fijada en los artículos 601 y 602 de la Ley Federal del Trabajo, responsabilidades que son menores a las que corresponden a los riesgos profesionales, ocurre a propósito de los restantes derechos, pues si un patrón deja de cubrir durante un largo período de tiempo su salario al trabajador, podría igualmente, eludir el pago no -



sometiéndose al arbitraje de la junta. Ahora bien, esta solución es evidentemente contraria a la naturaleza del derecho del trabajo y al espíritu que informa el artículo 123, pues no puede entenderse que el legislador hubiera querido garantizar los derechos de los obreros y al mismo tiempo hubiera consignado la posibilidad de que los patronos dejaran de cumplir las obligaciones respectivas.

4.- Como consecuencia de lo expuesto, debe de decirse que la fracción XXI del artículo 123 - Constitucional, no tiene aplicación cuando los trabajadores intentan la acción de reinstalación, puesto que, si se aplicara se haría nugatorio el derecho concedido a los trabajadores en la fracción XXII, porque bastaría la negativa del patrono de someterse al arbitraje para que el derecho de elección de los trabajadores entre las acciones de reinstalación y pago de la indemnización de tres meses de salario, dejaran de producir efectos, y, por la misma razón, tampoco pueden tener aplicación los artículos 601 y 602 de la Ley Federal del Trabajo.

Atento lo anterior, procede conceder el amparo para el efecto de que se declare que la fracción XXI del artículo 123 - Constitucional y los artículos 601 y 602 de la Ley Federal del Trabajo no son aplicables al caso, y que consiguientemente los patronos están obligados a cumplir los laudos que dicten las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

traje en acción de demandas de reinstalación.

Por lo expuesto y con fundamento en los artículos 30. transitorio de la Ley de Amparo en vigor y 70. transitorio de la Organización del Poder Judicial de la Federación, es de fallarse y se falla:

PRIMERO.- Se revoca la sentencia de primera instancia.

SEGUNDO.- La justicia de la unión Ampara y Protege al Sr. - Gustavo Adolfo de la Selva, contra actos que reclama de la Junta Especial No. 2 y del Presidente de la Federal de Conciliación y Arbitraje, consistente en la resolución de 23 de julio de 1935, dictada en el expediente F/933/5046/1357, relativo a la reclamación que presentó en contra de la Compañía de Tranvías de México, S.A., y en la ejecución de esa misma resolución a cargo del presidente de la junta.

TERCERO.- Notifíquese, publíquese y devuélvase los autos, con testimonio de esta resolución al juzgado de su origen, y en su oportunidad archívese el toca.

Así lo resolvió la Cuarta - Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación por unanimidad de cuatro votos, siendo relator el C. Ministro Inárrrito, - no asistió a la cesión previo - aviso el C. Ministro González - Blanco. Firman los C.C. Presi--

dente y Ministros presentes con el Secretario con el Secretario que da fé."

A raíz de esta resolución dictada por la corte, las Juntas de Conciliación se vieron en la obligación no solo de respetar, sino de procurar la debida observancia de aplicabilidad del principio garante de la estabilidad consignada en la fracción XXII del artículo-123 Constitucional;

No pasó mucho tiempo antes de que, dando un giro total a la correcta interpretación que de la multicitada fracción XXII se había realizado, volviera la Suprema Corte de Justicia a dictar nuevos criterios de la forma en la que debía de interpretarse la fracción que fijaba el principio de estabilidad, volviendo a los criterios anteriores y fijandose como base la de que en virtud de tratarse la reinstalación de los trabajadores en sus empleos, de una obligación de hacer, esta era de imposible realización conforme a lo establecido por los artículos 1949, hoy 1943 del Código Civil vigente, que en resumen establece que las condiciones imposibles de dar o hacer anulan las obligaciones que de ella dependan, -- por lo que tomando como base un concepto civilista, se resolvió que la obligación de reinstalar era imposible de ejecutar, y por lo tanto, esta debería de traducirse en el simple pago de daños y perjuicios, como se desprende de la ejecutoria dictada por el Supremo Tribunal en el Amparo Directo número 4271 del año de 1940, interpuesto por Oscar Cué en contra del laudo dictado por el tri-

bunal de trabajo, misma tesis que posteriormente fué tomada como base de interpretación por las juntas para la aplicación de las fracciones XXI y XXII del apartado "A" del artículo 123 Constitucional, y que dice:

" REINSTALACION FORZOSA DE LOS-  
OBREROS, IMPROCEDENCIA DE LA.--  
Cuando se demanda por algún ---  
obrero que haya sido despedido-  
injustificadamente, la reinsta-  
lación, se está en presencia de  
una obligación de hacer, porque  
si de acuerdo con lo previsto -  
en el artículo 1949 del Código-  
Civil vigente, se debe entender  
por obligación de hacer, la ---  
prestación de un hecho, reinsta-  
lar a un trabajador, tiene for-  
zosamente que ser una obliga---  
ción de hacer, porque el hecho  
que presta el patrón, es el de-  
devolverle al obrero su empleo,  
es decir, la vuelve a proporci-  
onar su trabajo para que pueda -  
operar el contrato respectivo -  
que estaba en suspenso. Estable-  
cido lo anterior, se tiene necé-  
sariamente que aceptar también-  
que en las obligaciones de ha-  
cer, la ejecución forzosa es im-  
posible. Tanto la doctrina como  
nuestro derecho común y los an-  
tecedentes de la Ley Federal --  
del Trabajo, así como esta, ---  
aceptan tal premisa. En efecto,  
el cumplimiento de un contrato-  
produce dos acciones a favor --  
del acreedor, que son: exigir -  
el cumplimiento forzoso, cuando  
sea posible, o, en su defecto,-  
la rescisión del contrato y el-  
pago de los daños y perjuicios;  
y así se estableció tanto en el  
artículo 600 de la Ley Federal-

del Trabajo, como en la exposición de motivos que el presidente de la república envió al congreso con el proyecto de la Ley Federal del Trabajo, de fecha - 12 de marzo de 1931, la cual en el párrafo cincuenta y dos dice: " si la obligación es la de reinstalar a un trabajador en su puesto ( obligación de ha---cer), y el patrón se resiste a cumplirla, por aplicación de -- los principios del derecho común, la obligación se transforma en la de pagar daños y perjuicios ". Sentado, pues, que la reinstalación es una obligación de hacer y que la ejecu---ción forzosa de esta es imposible, es procedente estudiar ahora la forma de aplicación e interpretación de las fracciones XXI y XXII del citado artículo 123 Constitucional. La fracción XXII del citado artículo 123 -- Constitucional, establece que - cuando el patrón despide 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 en -- contrato, o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario; y la fracción XXI del -- propio artículo establece a su vez, que si el patrón se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo-pronunciado por la junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, -- además de la responsabilidad en el conflicto. Estas disposiciones son bastante claras y fijan la posición, en casos semejan--

tes, tanto del trabajador como del patrono, de acuerdo por --- otra parte con lo establecido - por los artículos 600, 601 y -- 602 de la Ley Federal del Trabajo. Es evidente además, que tratandose de una obligación de hacer como es la reinstalación pedida, su incumplimiento se resuelva en el pago de daños y -- perjuicios, de conformidad con la doctrina y con todos los precedentos legislativos, según se ha demostrado ya en líneas anteriores. Así, lo establece el artículo 1949 ya citado, del Códico Civil vigente, y este principio ha sido confirmado en las - fracciones XXI y XXII del artículo 123 Constitucional, y limitado, tratándose de los conflictos entre el patrono y el trabajador, al caso en que se puededar por terminado el contrato - de trabajo sin mas consecuencias para el patrono, que el pago de tres meses y la responsabilidad del conflicto, y sin -- que las fracciones del precepto Constitucional de que se trata, pueda tener aplicación para los conflictos económicos y de orden distinto al de la pugna individual entre el patrón y el obrero. No es admisible ni conveniente, por otra parte, que - estando distanciados uno del -- otro, por motivos que pueden -- ser múltiples y grávez, continúen sin embargo en una relación forzada que perjudicaría - el equilibrio y la armonía que debe existir entre el capital y el trabajo, para la mejor producción; por último, aparte de lo antijurídico y hasta monstruoso que sería ejercer violencia en las obligaciones de hacer, -

la reinstalación pedida equivaldría a considerar el contrato-- de los trabajadores con el carácter de vitalicios, cosa que conduciría a los extremos condenados por el artículo quinto -- Constitucional, que prohíbe que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo o el -- irrevocable sacrificio de la libertad de los hombres, ya sea por causa de trabajo, de educación o de voto religioso. En -- conclusión, por todas las razones ya apuntadas con anterioridad, es decir, porque las fracciones XXI y XXII del artículo 123 Constitucional, se complementan entre sí, toda vez que dichas fracciones conceden al trabajador el derecho de exigir el cumplimiento forzoso del contrato de trabajo, o bien, el pago de los daños y perjuicios, y por otra parte, cuando se dice que el patrono puede negarse a aceptar el laudo de la junta o a someter sus diferencias al arbitraje en los casos de cumplimiento de contrato de trabajo, están subordinando el derecho del trabajador a la naturaleza de las obligaciones cuyo cumplimiento se exige, y es claro que ni el legislador ni el juzgador, pueden llegar a hacer cumplir obligaciones de imposible realización, ni tampoco se puede dejar al trabajador sin la justa compensación, por la negativa del dador del trabajo, a cumplir con las obligaciones de hacer ya contraídas.

" CONSIDERANDO:

1.- El quejoso expone como --- agravios los que a continuación se transcriben literalmente: -- a).- La resolución de veinticuatro de agosto, del presente año, viola en mi perjuicio la fracción XXII del artículo 123 de la Constitución Federal, porque rompe el contrato de trabajo -- que tengo celebrado con la empresa Standard Fruit, sin mi -- consentimiento, y la Junta Especial número tres de la Federal de Conciliación y Arbitraje al dictar dicha resolución, que -- hoy recurro, no tomó en consideración lo expresado en la disposición invocada, y que a la letra dice " el patrono que despid 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 ". En el presente caso, no se tomó en consideración que el propio laudo de -- dos de agosto del presente año, condena en su punto resolutorio -- tercero, a la empresa demandada a reinstalarme en el trabajo -- que venía desempeñando hasta antes del presente conflicto, y -- que esta condena fué en virtud de que así lo solicité en mi escrito inicial de demanda. Habiendo optado por la reposición -- en mi trabajo, y estando el patrono obligado a cumplir con mi contrato de trabajo, de acuerdo



con lo dispuesto por la fracción XXII del artículo 123 Constitucional, no puede la junta responsable, sin mi consentimiento, romper el contrato de trabajo; b).- Que el patrón al contestar la demanda manifestó que me separaba por haber ingresado a un sindicato de resistencia y si la junta condenó a que se me reponga en el trabajo, no puede con su resolución de veinticuatro de agosto romper el contrato de trabajo, como sería tanto como contradecirse, ya que en dos de agosto condenó a la reinstalación en mi trabajo y pago de salarios caídos hasta la fecha en que se me reinstale, - le manifesté a la H. Junta que no estaba dispuesto a que se declarara roto el contrato de trabajo, acogiendo al beneficio de la Jurisprudencia de la H. Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha definido al interpretar las fracciones XXI y XXII del artículo 123 Constitucional; a pesar de mi inconformidad, la junta responsable, declara roto mi contrato de trabajo, sin tomar en cuenta lo manifestado por la empresa al dar contestación a la demanda de que se me separaba por ingresar a un sindicato y lo dispuesto expresamente en la fracción XXII del artículo 123 Constitucional, de que cuando fuera ese el motivo del despido, el patrón tiene obligación de cumplir con el contrato de trabajo y pagar los salarios caídos hasta la fecha en que se me reinstale.

3.- Los agravios transcritos con anterioridad se encuentran-

infundados, como se demuestra a continuación: en primer término debe establecerse que cuando se demanda por algún obrero que ha ya sido despedido injustificadamente la reinstalación, se está en presencia de una obligación de hacer, porque, si de acuerdo con lo previsto por el artículo 1949 del Código Civil vigente, se debe entender por obligación de hacer la prestación de un hecho, reinstalar a un trabajador tiene forzosamente que ser una obligación de hacer, porque el hecho que presta el patrono es el de devolver al obrero su empleo, es decir, le vuelve a -- proporcionar el trabajo para -- que pueda operar el contrato -- respectivo que estaba en suspenso, por otra parte, sin necesidad de realizar un estudio muy detallado de esta cuestión, debe decirse que esta Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en los juicios de amparo números 6251/34, 138-35- y 3532-34, reconoció que la reinstalación de un trabajador en su empleo es una obligación de hacer, cuando en dichos amparos se dijo, entre otras cosas lo siguiente: " Tratandose de la acción de reinstalación, no tiene aplicación el artículo 122- de la Ley Federal del Trabajo, porque lo que se demanda, es -- una obligación de hacer, consistente en la reinstalación del -- trabajador en su empleo ". De donde, concluyendo, se tiene -- que de acuerdo con la doctrina, con nuestro derecho común y con los antecedentes sentados por -- esta Cuarta Sala, reinstalar a un trabajador es una obligación de hacer. Establecido lo anterior, se tiene necesariamente -

que aceptar también que en las obligaciones de hacer la ejecución forzosa es imposible. Tanto la doctrina, como nuestro derecho común y los antecedentes de la Ley Federal del Trabajo, - así como esta, aceptan tal premisa. En efecto, el cumplimiento de un contrato produce dos acciones a favor del acreedor y que son: Exigir el cumplimiento forzoso, cuando sea posible, o, en su defecto, la rescisión del contrato y el pago de daños y perjuicios, y así se estableció tanto en el artículo 600 de la Ley Federal del Trabajo como en la exposición de motivos que el presidente de la república envió al congreso, en su proyecto de la Ley Federal del Trabajo - de 12 de marzo de 1931, en el párrafo cincuenta y dos, en donde se dice: " si la obligación es la de reinstalar a un trabajador en su puesto (obligación de hacer) y el patrono se resiste a cumplirla, por aplicación de los principios del derecho común, la obligación se transforma en la de pagar daños y perjuicios ". Sentado pues, que la reinstalación es una obligación de hacer y que la ejecución forzosa de esta es imposible, es procedente estudiar ahora la forma de aplicación e interpretación de las fracciones XXI y XXII del artículo 123 --- Constitucional. Se tiene, en primer lugar, que la fracción XXII del citado artículo 123 -- Constitucional establece que cuando el patrón 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

estas, las cuales según nuestro criterio, no forzosamente deben ser cuatro, toda vez que la ley se refiere lisa y llanamente a " más de tres faltas " por lo que en este orden de ideas nos encontramos parcialmente de acuerdo -- con lo sustentado por Breña Garduño y Cavazos Flores, --- quienes dicen que " se ha considerado que tres faltas y media en el término de treinta días dan lugar a la rescisión del contrato, ya que la ley habla de más de tres faltas, y donde la ley no distingue, no se debe distinguir, igual criterio puede aplicarse cuando existan siete medias faltas en el mismo lapso." (11)

Nuestro parcial desacuerdo con los autores citados se debe al hecho de que estos plantean la posibilidad del trabajador de poder incurrir en faltas a una -- parte de su jornada de trabajo cuando esta se presenta en forma discontinua, contando esta como una media falta, y así el trabajador pueda acumular seis medias faltas en el término señalado por la ley, sin que esto pudiera llegar a hacer procedente la causal rescisoria sin responsabilidad para el patrón, lo cual nos parece fuera de toda lógica jurídica, ya que consideramos que si la ley habla de -- más de tres faltas, las tres primeras en las que incurra el trabajador, deberán de considerarse unitariamente, sin tomar en consideración la continuidad o discontinuidad de la jornada de trabajo, por lo que en el caso de que se -- cumpla lo anterior, y en el supuesto de que esta, o sea -- la jornada se preste en forma discontinua, la media falta en la que incurra el trabajador, pondrá en posesión de de -- recho al empleador para rescindir el contrato de trabajo -- al empleado con causa justificada.

-----  
(11).- Cavazos Flores Baltasar., Nueva Ley -  
Federal del Trabajo Tematizada, 8ª --  
edición, Editorial Trillas; S.A., ---  
México 1980, p. 169.

Ahora bien, para que pueda proceder esta causal, es necesario que el trabajador incurra en las faltas sin permiso previo del patrón, o sin causa justificada; - al efecto de establecer perfectamente lo que debemos entender por permiso para los fines de este precepto, el cual, a la vez e indefectiblemente implica autorización --- otorgada por el patrón para faltar, nuestro máximo tribunal señala que esta, o sea la autorización patronal debe existir para que pueda derivarse el permiso, y así lo hace sentir en la Tesis Jurisprudencial que transcribimos:

" No basta la simple solicitud del permiso a que tenga derecho, ni el aviso de que se va a faltar a las labores, sino que se requiere la aprobación del patrón, y si el trabajador falta a su trabajo sin esperar la concesión del permiso, el cese es justificado. En consecuencia, - el laudo reclamado que no lo determinó así, es violatorio de garantías, y debe concederse el amparo solicitado.

Amparo Directo 3713/54. Petroleos Mexicanos, 9 de diciembre de 1954.- 5 votos.- Ponente: A. Pozo.

Amparo Directo 1112/63.- Teresa Meugnioto Saldaña.- 26 de febrero de 1970.- 5 votos.- Ponente: Cristina Salmorán de Tamayo.

Amparo Directo 6097/64.- Felipe Patiño Domínguez.- 7 de septiembre de 1967.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente: Alfonso Guzmán Neira.

Amparo Directo 5895/70.- Raymundo Maciel Córdoba.- 24 de septiembre de 1979.- 5 votos.- Ponente: Manuel Yañez Ruiz.

En tal virtud, y tomando en consideración lo establecido por el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra dice:

" Artículo 20.- Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le de origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario.  
Contrato de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual -- una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.  
La prestación de un trabajo a -- que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos. "

El trabajador tiene la obligación primordial de concurrir a su trabajo, en la forma en la que lo hubiere convenido en el respectivo contrato; y siendo esta la primera y más importante de las obligaciones del trabajador, es deber ineludible de este cumplirla, salvo que --- exista una causa justificada o justificable de dicho incumplimiento, y esta solo existe, o bien, cuando es autorizada por el patrón, o bien cuando el trabajador se ve materialmente imposibilitado para cumplirla; existe por otro lado, causas por las que el trabajador queda eximido del cumplimiento de la obligación de concurrir a su empleo, siendo que pueden ser estas con la obligación patronal de seguir cubriendo los salarios, o bien liberandolo de esta obligación como se establece en el artículo 42 de la ley de la materia en relación con el artículo 43 del propio ordenamiento; como causa justificada con derecho a

percibir e- salario, encontramos la presupuestada por el artículo 498 de la ley; y finalmente encontramos las previstas por el artículo 427, que establece las causas de - suspensión temporal de la relación de trabajo;

Pero en los supuestos marcados por la ley, - se requiere indefectiblemente el motivo material o físico que a él, o sea al trabajador, en lo personal le impida - concurrir a sus labores, tal y como se desprende de las - Tesis Jurisprudenciales dictadas por nuestro máximo tribu- nal, y que son citadas por Ramírez y Fonseca, y que dicen:

" Para que una falta de asisten-  
cia al trabajo pueda justificar-  
se, pese a no haber solicitado-  
el permiso o darse el aviso co-  
rrespondiente al patrón, se re-  
quiere que el trabajador se ha-  
ya visto impedido a asistir a -  
sus labores por circunstancias-  
que no pudo preveer, ya que si-  
tuvo oportuno conocimiento de -  
los motivos que le impedían ---  
asistir a su trabajo y no obs--  
tante ello decidió faltar, sin-  
solicitar permiso o cuando me--  
nos dar aviso. La inasistencia-  
respectiva será injustificada."

Amparo Directo 932/1972.- Raúl-  
Espinoza Olivera.- junio 16 de-  
1972.- Unanimidad de 4 votos.-  
Ponente: Mtro. Manuel Yañez ---  
Ruiz.

" La causa justificada a que se  
refiere la fracción X del artí-  
culo 122 de la Ley Federal del-  
Trabajo, como excepción para --  
que no se rescinda el contrato-  
de trabajo de quien falta por -  
más de tres veces a sus labores

en un periodo de treinta días, debe entrañar la imposibilidad del trabajador de presentarse a su trabajo por un motivo material o físico que a él, en lo personal, le impida concurrir a cumplir la labor a que lo obligó el contrato de trabajo. La enfermedad del trabajador puede ser una causa que justifique su inasistencia, si esta es de tal manera grave que le impida desarrollar sus labores con normalidad y abandonar su hogar para concurrir al centro de trabajo. También la necesidad de concurrir a recibir atención médica urgente es otro motivo que justifica la falta; pero la necesidad que alegue de acompañar a un familiar para recibir esa atención no queda comprendida en autos si no queda también plenamente probado el padecimiento atribuido al familiar, por lo que en caso contrario no tendrá causa justificada para faltar a su trabajo. "

Amparo Directo 1487/1971.- Instituto Mexicano del Seguro Social.- Agosto 19 de 1971.- 5 votos.- Ponente: Mtra. María Cristina Salmorán de Tamayo.- 4a. Sala.- 7a. Epoca. Vol. 32, Quinta parte, pag. 19.

Por último, diremos que la justificación de la falta, debe darse ante el patrón, y que esta debe darse precisamente al momento de reintegrarse a sus labores siempre y cuando no le haya sido posible comunicar con anticipación que faltaría o que existe imposibilidad en el momento para concurrir a desempeñar sus labores, tal y como



lo establece la Suprema Corte de Justicia de la Nación, -  
al decir:

" Para que una falta de asistencia al trabajo pueda justificarse a pesar de no haberse solicitado el permiso o darse el aviso correspondiente al patrón, - se requiere que el trabajador - se haya visto impedido a asistir a sus labores por circunstancias que no pudo prever, ya que si tuvo oportuno conocimiento de los motivos que le impedían a asistir a su trabajo y - no obstante ello decide faltar, sin solicitar permiso, o cuando menos dar aviso, la inasistencia respectiva será injustificada. "

Amparo Directo 932/1972.- Raúl Espinoza Olivera.- junio 16 de 1972.- Unanimidad de 4 votos.-- Ponente: Mtro. Manuel Yañez --- Ruiz.

En cuanto a la causal rescisoria establecida en la fracción XI de la ley de la materia que dice: "desobedecer el trabajador al patrón o sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado; "

Esta causal no amerita mayor comentario, ya que en primer lugar debe existir desobediencia por parte del trabajador a una orden recibida del patrón o de sus representantes, que conforme a lo establecido por el artículo 11 de la ley, debemos entender por "los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o -

establecimiento, serán considerados representantes del patrón, y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores.";

Además, esta orden desobedecida por el trabajador debe ser única y exclusivamente respecto del trabajo contratado, por lo que para la procedencia de la causal que citamos, es necesario que hubieran quedado previa y específicamente determinadas en el contrato de trabajo las funciones a desempeñar por el trabajador, ya que de otro modo, la desobediencia a que se refiere esta causal será difícil de probar, esto con apoyo en lo establecido por nuestro máximo tribunal en la tesis jurisprudencial siguiente:

" Jurídicamente resulta indudable que para que pueda tenerse como causal justificada de rescisión del contrato de trabajo la desobediencia del trabajador, a órdenes recibidas por el patrón, es preciso que se demuestre que tal desobediencia se refirió a órdenes relacionadas con las obligaciones que el propio contrato imponga al trabajador. "

Amparo Directo 6429/56.- Adolfo Soberanes, 9 de marzo de 1960.- unanimidad de 4 votos.- Ponente: Gilberto Valenzuela.

La fracción XII del citado artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, que dice:

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

Tiene como objeto fundamental sancionar la conducta negligente de los trabajadores a adoptar las medidas preventivas al efecto de lograr la seguridad y protección tanto personal como del centro de trabajo, ya que de nada valdría exigir a los empleadores el adoptar dispositivos especiales y medidas de seguridad para la protección de los empleados, y dejar a la libre voluntad de estos cumplir o no con los mismos, y al efecto la propia ley reforzó esta idea al establecer en la fracción II del artículo 134 y I del 135 lo siguiente:

" artículo 134.- Son obligaciones de los trabajadores:

II.- Observar las medidas preventivas e higiénicas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patrones para la seguridad y protección personal de los trabajadores; "

" artículo 135.- Queda prohibido a los trabajadores:

I.- Ejecutar cualquier acto que pueda poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo o la de terceras personas, así como la de los establecimientos o lugares en que el trabajo se desempeñe; "

Por lo que podemos deducir del precepto legal en estudio y de los artículos relacionados, que la intención primordial del legislador fué la de asegurar el desenvolvimiento de las labores de trabajo en un ambiente de higiene y seguridad, protegiendo de tal forma la salud y la seguridad de los trabajadores, que la desobediencia de estos, de las normas que los protegen, dan como resul-

tado la procedencia de una causal rescisoria, siendo indispensable para esto, que la conducta del trabajador, -- contravenga disposiciones de carácter obligatorio, mismas que están contenidas entre otras en el reglamento de medidas preventivas y accidentes de trabajo, el reglamento de seguridad de los trabajadores de las minas y las que determine el consejo nacional de prevención de accidentes, -- etc. Además de las que para el fin indicado se señalen en el reglamento interior de trabajo, conforme a lo establecido por el artículo 423 de la Ley Federal del Trabajo.

Ahora nos corresponde estudiar la fracción - XIII del artículo 47 de la ley laboral, que dice: "concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguéz 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; "

En virtud de que la causal rescisoria en estudio plantea diversas cuestiones, y a efecto de hacer -- más claro su análisis, estudiaremos por separado los supuestos que esboza;

En principio esta causal se refiere a la concurrencia del trabajador a sus labores en estado de embriaguéz, es obvio que la causal rescisoria pretendió no solamente acabar con esa lacra social que representa el alcoholismo, sino además quiso proteger la vida y la salud de los trabajadores, por un lado y por otro los bienes de la empresa, por consiguiente debemos entender que nuestro legislador al sancionar la presentación al trabajo en estado de embriaguéz del empleado, no pretendía solo dar a entender la comparecencia en ese estado, sino -- además pretendió sancionar el hecho de adquirir ese estado dentro de la jornada de trabajo, ya que precisamente -

lo que se desea es proteger tanto la seguridad de la empresa como del trabajador mismo.

Por otro lado, el solo hecho de adquirir el estado de embriaguéz dentro de la jornada de trabajo, representa una falta de probidad, ya que al caer en el supuesto establecido por la causal rescisoria, se encuentra desatendiendo su obligación principal, que es la de estar a disposición del patrón, y por lo tanto se transforma esto en un incumplimiento de su contrato de trabajo, lo que trae como consecuencia inmediata una alteración de la disciplina dentro del centro de trabajo.

Por otra parte, y refiriendonos a la forma de probar el estado de ebriedad que dió origen a la causa rescisoria del contrato de trabajo, consideramos que se ha dejado un tanto al arbitrio del patrón, ya que es este quien está facultado, a su muy personal apreciación, a rescindir el contrato de trabajo, basandose para tal efecto en una simple apreciación de tipo subjetivo, como pudo serlo, por ejemplo, el que el patrón califique indebidamente la conducta del trabajador como el que este se encuentra en estado de ebriedad, cuando lo que realmente sucede sea que tenga aliento alcohólico, convirtiéndose este en un hecho de difícil prueba para el trabajador en el juicio respectivo, ya que por tratarse de una situación característica que desaparece con el simple transcurso del tiempo, este es catalogado por el patrón por la sola apreciación, y por tanto, sin más trámite se concede al patrón la calidad de juez y parte para dar procedencia a una causal rescisoria en la que para ser demostrada no se requiere el exámen médico que sería la forma técnica más adecuada de garantizar al trabajador que no estará a merced de los caprichos patronales para aplicarle una causal de terminación unilateral de su contrato de trabajo por parte del patrón, que posiblemente no procedería, de-

lo que desprendemos que solamente un análisis con sentido técnico como lo es un dictamen médico, es la única forma en la que se puede determinar si el asalariado se encuentra o no bajo los efectos de las bebidas embriagantes.

Por lo que respecta al uso de narcóticos o drogas enervantes, no debemos de perder de vista el requisito primordial de la fracción en estudio, que es " concurrir el trabajador a sus labores ", lo que significa que solo así es como se podrá rescindir la relación laboral del trabajador, ya que si, por ejemplo, un trabajador es adicto a los narcóticos o drogas enervantes, pero fuera de los horarios del desempeño de sus labores, y aún más, que la intoxicación referida no se realice en las horas anteriores al desempeño de su trabajo, la simple adicción que no trasciende en el desarrollo de sus actividades, no es causa suficiente para perpetuar el despido.

La mencionada causal en estudio, plantea una excepción, que es el que la influencia de algún narcótico o droga enervante bajo la que se encuentre el trabajador, sea resultado de una prescripción médica, y siempre y --- cuando antes de empezar el obrero a desempeñar sus funciones, haga del conocimiento del patrón tal situación, lo cual conforme a la sana crítica nos parece justo, toda -- vez que sería inverosímil que por estar el trabajador bajo la influencia de un narcótico o droga enervante prescrita por un médico, se le rescinda su contrato de trabajo, pero creemos que esta medida en nada reduce el riesgo de accidente que provoque un trabajador que se encuentre en esas circunstancias, por lo que nos encontramos identificados con lo expresado por Ramírez y Fonseca cuando dice que: " a nosotros nos parece lógica la inasistencia; - indudablemente que resulta injusto despedir a un trabajador por estar bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante como consecuencia de un tratamiento médico.-

Lo que no entendemos, y Mario de la Cueva tuvo una influencia determinante en el contenido de la Ley de 1970, en como no advirtieron los señores designados por el gobierno para formar parte de la comisión, que la prescripción suscrita por el médico en nada puede reducir el riesgo de que un trabajador labore sin estar en el pleno uso de sus facultades mentales.

La solución era otra, y obvia. Que el trabajador no trabaje en ese estado y se considere justificada la falta con la prescripción médica respectiva. " (12)

Por lo que con el autor antes señalado, podemos concluir que en este caso lo más conveniente sería -- exonerar al trabajador del cumplimiento de sus obligaciones, ya que precisamente lo que se pretende proteger es la vida y la salud del trabajador, y en el caso concreto, con hacer del conocimiento del patrón tal situación, no se va a evitar el riesgo, sino lo único que se hace es -- responsabilizar al empleador de las posibles consecuencias que pudiera sufrir el trabajador en el desempeño de su trabajo como resultado de haberle avisado, este a ---- aquél, que se encontraba bajo los efectos de alguna droga o narcótico.

La fracción XIV del artículo en estudio, se refiere a la sentencia ejecutoria que imponga al trabajador una pena de prisión que le impida el cumplimiento de su relación de trabajo;

Por lo que respecta a esta causal rescisoria, consideramos que es perfectamente clara, ya que se refiere únicamente a la imposibilidad física del trabajador en el cumplimiento de su obligación primordial derivada de su contrato de trabajo, como lo es la prestación del servicio; esta causal se encuentra condicionada, como su texto mismo lo indica, a que la privación de la libertad se derive de una sentencia ejecutoriada, ya que mientras tan

to la obligación del cumplimiento del contrato estará sus  
pendida hasta en tanto no se presente la condición resolu  
toria, como lo es el que sea dictada una sentencia y que-  
además esa sentencia y que además esa sentencia sea  ejecu  
torizada, todo esto, naturalmente dentro de un juicio pe-  
nal en el cual se decreta la pena privativa de la liber-  
tad, que además sea, por esta misma, impedimento bastante  
para que el trabajador pueda dar cumplimiento con su con-  
trato de trabajo, y en tanto se resuelve la situación ju-  
rídica de este como procesado en el juicio, estaremos en-  
presencia de un caso de suspensión de la relación laboral,  
conforme a lo previsto por la fracción III del artículo -  
42 de la ley de la materia, en la que se contemplan dos -  
supuestos: 1.- Cuando es detenido el trabajador para pro-  
cesarlo, se suspende la relación sin obligación de las --  
partes a cumplir con su respectiva contraprestación; 2.--  
cuando el trabajador obró en defensa de la persona o inte-  
reses del patrón, sólo este estará obligado a cumplir con  
su obligación, o sea, a pagar su salario al trabajador; y  
una vez resuelta la situación jurídica del empleado en el  
juicio penal respectivo, terminará automáticamente la cau-  
sa de suspensión, ya sea que el trabajador haya sido con-  
denado a cumplir una pena de prisión que le impida el des-  
empeño de su trabajo, ya que en este supuesto, esto será-  
causa suficiente para que el patrón pueda hacer valer la-  
causal rescisoria en estudio, o bien puede ocurrir que la  
sentencia respectiva absuelva al trabajador, y en este ca  
so el trabajador tendrá la obligación de reincorporarse a  
su trabajo dentro de los quince días posteriores contados  
a partir de que cause ejecutoria la sentencia respectiva.

En cuanto a las causas análogas como elemen-  
to rescisorio del contrato de trabajo a que se refiere la  
fracción XV del referido artículo 47 de la ley laboral, -  
el legislador pretendió crear un sistema mixto, pero sin-



dar manos libres ni a los patronos ni a las juntas de conciliación al establecer que estas deben ser de tal manera graves y de consecuencias semejantes a las primeras catorce fracciones, que solo en ese caso se podría aplicar la analogía, esto de no haber sido así, hubiera hecho extensiva en forma ilimitada las causales rescisorias del contrato de trabajo;

A este respecto, nosotros consideramos que - aún cuando con mucha justificación, autores como Mario de la Cueva y Nestor de Buen Lozano sostienen que " el legislador no podía ser omnisapiente para poder prever todos los posibles supuestos de la conducta de los trabajadores "(13), consideramos que dentro de las causas rescisorias establecidas en el artículo en estudio, se puede encuadrar cualquier conducta lesiva a los intereses patronales producidos por los trabajadores, que de facultad al patrón para, sin responsabilidad, terminar unilateralmente con el contrato de trabajo, por lo que consideramos -- inobjetivo, peligroso y contradictorio al principio de estabilidad absoluta, el establecimiento de causas análogas de rescisión del contrato de trabajo, en cuanto a que --- abre una diversidad de posibilidades de ruptura de los -- contratos de trabajo, y precisamente lo que se pretendió en un principio fué limitar a tal grado los supuestos rescisorios de la relación laboral, que no fué mas que esos, los expresa y específicamente determinados por la ley los que diran causa a la terminación unilateral de los contratos de trabajo por parte de los patronos, protegiendo de esta forma la estabilidad de los trabajadores en sus-

-----  
(13).- Cueva Mario de la., El Nuevo Derecho-Mexicano del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A., México, 1974., p. 246.

empleos y concediendo oportunidad al patrón para rescindir los contratos de estos, solo cuando se presentara un incumplimiento de sus obligaciones sancionado por el artículo 47; todo esto como una excepción al principio de estabilidad, y no como una regla.

EL ARTICULO 56. DE LA CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS Y SUS DIFERENCIAS CON LOS ARTICULOS 123 APARTADO "A" DEL MISMO ORDENAMIENTO, Y EL ARTICULO 39- DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Ahora nos corresponde analizar las diferencias y contradicciones que respecto de los preceptos legales que fundamentalmente pretenden proteger la subsistencia de los trabajadores en sus empleos, como son básicamente los artículos 123 de la Carta Magna y 39 de la Ley Federal del Trabajo, contra otra disposición de nuestra ley fundamental que ha sido interpretada tanto por nuestra Suprema Corte de Justicia, como por un gran número de doctrinarios, como la excepción al principio de la estabilidad, en caso de ser ejercitada por el trabajador la acción de reinstalación en el empleo, en un juicio de inconformidad hacia las causas aducidas por el patrón para terminar unilateralmente con el contrato de trabajo; se trata del artículo 50. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que dispone en su parte conducente:

" 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, el cual-  
se ajustará a lo dispuesto en -  
las fracciones I y II del artí-  
culo 123. "

Inicialmente lo que pretendió el Constituyente en el precepto legal citado, fué otorgar a la clase débil en contra de los abusos de los patrones a hacerlos -- trabajar jornadas inhumanas a cambio de salarios de hambre, pese a que muchas veces ni siquiera se contaba con el consentimiento de los trabajadores, ya que en muchas ocasiones los hijos tenían que seguir laborando para pagar las deudas de sus padres, por lo que este artículo --

50., fué pensado y creado netamente para defensa de los asalariados, y no obstante que nuestro máximo tribunal se ha empeñado en hacer nugatorio o parcial el principio --- máximo del derecho mexicano del trabajo, o sea el de de - estabilidad, con argumentaciones fuera de toda lógica jurídica, como lo es, por ejemplo, la ejecutoria dictada en el amparo directo 4271/40/1a. de fecha 25 de febrero de - 1941 en el amparo promovido por Oscar Cué, que conjuntamente con la e-ronea doctrina de algunos autores, sostiene que en una interpretación a contrario sensu del artículo 50. Constitucional, se puede afirmar que si bien a ningun trabajador se le puede obligar a prestar un servicio sin su consentimiento, también lo es que a ningún patrón se le puede obligar a proporcionar un empleo a un trabajador que ha demandado el cumplimiento de su contrato como consecuencia de un despido que sin justificación realizó el patrón;

Esto nos parece incorrecto por que, en primer lugar el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su apartado "A" fracción XXII, establece que:

" El patrón que despidiera a un -- obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado a elección del trabajador, a cumplir el -- contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La ley determinará los casos en que el patrón 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 sa-

lario, cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o 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. "

Por lo que de la interpretación del precepto Constitucional transcrito, deducimos que dentro de la hipótesis planteada por este, se encuentra en él, que, obligadamente debe el trabajador ser quien tenga la opción de elegir entre el cumplimiento del contrato y la rescisión del mismo, en virtud de que precisamente, la opción de elegir entre estos dos derechos, se le otorga al trabajador a consecuencia de la injustificación de la separación de su trabajo por parte del patrón, quien, como dijimos - en capítulos anteriores, está facultado limitativamente para separar a los trabajadores de sus empleos solo en los casos de incumplimiento de sus obligaciones específicamente determinadas en la ley respectiva, en relación con las causas de rescisión que se encuentran establecidas en el artículo 47 de la ley de la materia, por lo que siendo el contrato de trabajo un contrato de tracto sucesivo, sui géneris, independientemente del tratamiento que para los contratos en general establece el Código Civil, ya que además de ser este un contrato protegido por la Ley Federal del Trabajo, tiene la característica fundamental de la continuidad en tanto subsista la materia que originó la relación, conforme a lo establecido por el artículo 39 de la citada ley, que dice:

" Artículo 39. Si vencido el --

término que se hubiere fijado - subsiste la materia del trabajo, la relación quedará prorrogada por el tiempo que dure dicha -- circunstancia. "

Además de lo establecido por el artículo 20- de la multicitada ley que dice:

" Artículo 20. Se entiende por-relación de trabajo cualquiera- que sea el acto que le de ori-- gen, la prestación de un traba- jo personal subordinado a una - persona, mediante el pago de un salario.

Contrato individual de traba- jo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquél por -- virtud del cual una persona se- obliga a prestar a otra un tra- bajo personal subordinado, me-- diante el pago de un salario.

La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo prime- ro y el contrato celebrado pro- ducen los mismos efectos. "

Estamos de acuerdo con lo sostenido por Ramí- rez Fonseca en cuanto a que " El acto unilateral de volun- tad del patrón manifestado a través del despido, no siem- pre trae aparejada la ruptura del contrato o relación. Si el despido es justificado, puede o no admitirlo el traba- jador; si lo admite queda roto el vínculo: si lo admite - como justificado por razones que no merecen explicación, - y si lo admite como injustificado, porque aunque demande- el pago de la indemnización, demanda dicho pago por consi- derar injustificado el despido, pero está conforme con la ruptura. Ahora bien, si no lo admite, es decir, si opta - por demandar la reinstalación con la facultad que le con- cede el artículo 48 de la ley, por estar sub-judice el -- asunto, la ruptura se consumará hasta que cause ejecuto--

ria el laudo que absuelva al patrón de la pretensión del trabajador, pues por muy justificado que haya sido el despedido, tal declaración debe hacerla la autoridad de trabajo. "(1)

Por otra parte, el maestro Nestor de Buen Lozano nos dice que " La rescisión patronal, no termina por si misma con la relación de trabajo, en todo caso esta estará supeditada a la confirmación de su validez por los tribunales laborales. De ahí que no debe confundirse el derecho a dar por terminada la relación mediante el despido con la terminación misma. Hay pues, un condicionante procesal, de hecho entre el despido patronal y su confirmación transcurre un lapso de suspensión de la relación de trabajo. Si el tribunal de trabajo confirma la justificación del despido, el laudo operaría como cumplimiento de una condición resolutoria de la relación laboral; si por el contrario, declara procedente la acción de cumplimiento, todos los derechos del trabajador se actualizarán. "(2), como son por ejemplo el pago de los salarios vencidos, mejoras ocurridas en el puesto, antigüedad, etc. " en este caso, el laudo definitivo realiza una condición suspensiva de la que depende el reactivamiento de la relación. " (3)

-----

(1).- Ramírez Fonseca Francisco., El Despido, Publicaciones Administrativas y Contables, S.A., México, 1979. p. 46.

(2).- Buen Lozano Nestor de., Nuevo Derecho del Trabajo, T. II, Editorial Porrúa, S.A., México, 1976. p. 80.

(3).- Ibidem. p. 80.



Por otra parte, los juristas de corte patronal dieron una mala interpretación a lo presupuestado por la fracción XXI del citado artículo 123 Constitucional, - al pretender aplicarla a los conflictos jurisdiccionales, ya que como lo deduciremos posteriormente al transcribir la fracción mencionada, esta fué creada para resolver en forma exclusiva los conflictos económicos de naturaleza colectiva, y para el caso la Suprema Corte de Justicia de la Nación, se manifestó en contra de las ideas paortadas por Narciso Basols en cuanto a que " la facultad de las juntas laborales se reduce exclusivamente a resolver conflictos de naturaleza colectiva económica "(4) y del cual se deduce la facultad patronal de mutar la obligación de cumplir con el deber de reinstalar, por el pago de los respectivos daños y perjuicios, y a la cual se le ha dado indebida aplicación a los conflictos de naturaleza individual, basada fundamentalmente en la crítica a la teoría de los contratos del derecho civil, en la respectiva traducción de daños y perjuicios en caso de incumplimiento, - lo que nos lleva a concluir de todo lo en conjunto señalando que la relación de trabajo (contrato) no debe ser regido por disposiciones aplicables a los celebrados en derecho civil, ya que siendo el de trabajo un contrato sui géneris, debe regirse por las normas específicamente creadas para él; y que siendo el despido un acto unilateral del patrón que deja sub-judice la relación obrero-patronal, en tanto este es confirmado o no, y calificado por la Junta de Conciliación y Arbitraje, no produce efecto alguno hasta en tanto se determine la justificación o injustificación del mismo, por lo que la relación laboral, -

-----

(4).- Cueva Mario de la., Derecho Mexicano - del Trabajo, T. I., Editorial Porrúa, - S.A., México, 1976, p. 822.

hasta en tanto queda suspendida, y por lo tanto, solo con esa confirmación hecha por la junta, puede tenerse por -- terminado, con efectos retroactivos el contrato de trabajo; lo que por otro lado nos induce a concluir que en el caso en que la junta considere inprocedente la causa rescisoria invocada por el patrón, esta declaración, produce efectos en favor del trabajador, actualizando de este modo todos y cada uno de los derechos adquiridos por este, -- derivados de la relación laboral, y por tanto la acción -- de reinstalación en el trabajo ejercitada por el asalariado no es mas que el restablecimiento de una relación ya -- existente, la cual no ha perdido sus características esenciales como son la disposición del trabajador a la subordinación patronal, en virtud de no haber sido este, el -- trabajador, quien propició la ruptura, y por ende no se -- trata de la obligación impuesta al patrón de proporcionar -- le trabajo al empleado despedido, sino simplemente de res -- petar y cumplir una obligación preexistente, por lo que -- con apoyo además en la tesis derivada del artículo 39 de -- la Ley Federal del Trabajo, consistente en la presunción -- de la existencia de la relación laboral sin tomar en con -- sideración la voluntad patronal, podemos decir que, si no es necesaria la voluntad del patrón para formar una rela -- ción laboral, mucho menos lo es para la continuación de -- la misma cuando ha sido este, el empleador, quien ha pre -- tendido sin causa alguna disolver el vínculo existente en -- tre él y el trabajador, por lo que la reinstalación de -- ninguna forma se traduce en una obligación de hacer, tal -- y como pretende hacerse valer, ya que esta, como se plan -- tea en la teoría civilista, no puede ser aplicada al dere -- cho del trabajo.

NATURALEZA JURIDICA DEL AVISO POR  
ESCRITO QUE DEBE DAR EL PATRON AL  
TRABAJADOR DE LA FECHA Y LAS CAU-  
SAS DE LA RESCISION DEL CONTRATO-  
DE TRABAJO.

El tema que ahora nos ocupa se refiere únicamente al fundamento de naturaleza legal y el nacimiento de ese derecho protector de los trabajadores;

Primeramente y antes de entrar en materia, - diremos que la primera vez que apareció en nuestra legislación laboral la obligación patronal de comunicar al trabajador con toda precisión la fecha y las causas de la -- rescisión de su contrato de trabajo, fué en la Ley Federal del Trabajo de 1970, en el párrafo in fine del artículo 47;

Al imponer, en el párrafo final del artículo 47 de la ley de la materia, la obligación patronal de dar aviso por escrito de la fecha y la causa o las causas de la rescisión del contrato de trabajo, el Legislador tuvo por objeto dar un principio mas de seguridad jurídica a los trabajadores, al garantizarles la certeza de conocer en primer lugar la causa o causas invocadas por el patrono para fundamentar la terminación unilateral que sin su responsabilidad daba a los contratos de trabajo, basada - esta en una de las causales rescisorias establecidas por el citado artículo, siendo el aviso de capital importancia para el hecho del despido, ya que a consecuencia del carácter particular de la forma de terminación de las relaciones de trabajo, y tomando en consideración la forma inmediata de disolución de las mismas, que no necesita -- más requisito que la voluntad de una de las partes, era - necesario lograr la absoluta protección de la parte débil, o sea del trabajador, al garantizarle por lo menos el conocimiento preciso de la causa rescisoria invocada para - ese efecto, por lo cual y conforme a lo sostenido por los maestros Alberto Trueba Urbina y Nestor de Buen Lozano, - la falta del aviso que debe dar el patrón al trabajador - de la fecha y la causa o causas de la rescisión lleva im-

pública la presunción iuris tantum de haberse realizado - el despido en forma injustificada, y, como consecuencia - de esto, la limitación del patrón de solo tener derecho a alegar en el juicio respectivo la inexistencia de la relación laboral, o la negación del despido con la consecuente obligación de respetar en sus términos el contrato de trabajo.

Por otra parte, y como elemento esencial del referido aviso, la fecha del mismo debe ser forzosamente expresada con toda precisión, ya que esta, o sea la fecha en que se comunique efectivamente al trabajador el despido, será la que marque la pauta para que el trabajador haga valer la acción correspondiente ante la autoridad del trabajo, en caso de encontrarse en desacuerdo con la causa rescisoria; en virtud de que como en capítulos anteriores señalaremos con toda precisión, la falta de formalidad del multicitado aviso acarreará como consecuencia el que los términos de preclusión para el ejercicio de las referidas acciones, no empiecen a correr hasta en tanto - el obrero se dé por sabedor de la fecha y causas del despido.

Esto también representa una garantía para el trabajador en virtud de existir en muchas ocasiones incertidumbre respecto de la fecha real del despido, tomando - en consideración que para el trabajador representa una -- carga excesiva el poder demostrar ante los tribunales laborales que la causa que se adujo o la fecha real del -- despido ciertamente fué una y no la invocada posteriormente en el procedimiento respectivo por el patrón, por lo - que desde nuestro punto de vista no existe otra forma más eficaz y segura de proteger a los trabajadores de despidos injustificados, en donde se simulen causales o fechas en las que se dió el aviso respectivo, que garantizar el respeto a las formalidades del citado aviso previsto en -

el párrafo final del artículo 47 de la ley laboral, ya --  
que este aviso dado en forma, es una extensión del princi  
pio de la estabilidad tutelado por la fracción XXII del -  
artículo 123 Constitucional.

EFFECTOS LEGALES POR LA OMISION DEL AVISO  
POR ESCRITO QUE DEBE DAR EL PATRON AL --  
TRABAJADOR DE LA FECHA Y CAUSAS DE LA --  
RESCISION DEL CONTRATO DE TRABAJO:

a).- Para el patrón.

b).- Para el trabajador.

c).- Análisis de la reforma al  
párrafo in fine del artí-  
culo 47 de la Ley Federal  
del trabajo, publicadas -  
en el Diario Oficial del-  
4 de enero de 1980.

Haciendo un breve recordatorio del punto ahora en estudio, señalaremos que el aviso en el que se indiquen las causales argumentadas por el patrón para invocar la rescisión de los contratos de trabajo sin su responsabilidad, en cuanto al fondo se refiere, debe forzosamente revestir la formalidad requerida para cada una de las causales rescisorias previstas por el artículo 47 de la ley-laboral, como quedó debidamente referido en el capítulo -IV del presente trabajo.

Ahora corresponde analizar la forma en la -- que el aviso al que se refiere el párrafo in fine del 47; y conforme a la forma actual del mismo, derivada de la reforma que se le hizo, la cual fué publicada en el Diario-Oficial de la Federación de fecha 4 de enero de 1980, misma que entró en vigor el día 10. de mayo de ese año:

a).- Para comenzar diremos que conforme a la ley de 1970, el patrón debería dar al trabajador aviso -escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión, lo que conforme a la interpretación doctrinaria, y la hecha por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, por lo que respecta a las consecuencias derivadas para el patrón, lo era única y exclusivamente el imponerle una sanción de tipo económico por el incumplimiento de dicha obligación, -pero ninguna trascendencia tenía en cuanto a la oportuni--dad de defensa respecto a los derechos sustanciales del -despido, y aún menos en los de carácter procesal, toda -- vez que el patrón no obstante el haber omitido dar el aviso por escrito de la fecha y causa o causas por las cuales rescindía el contrato de trabajo, tenía plena facul--tad para ocurrir en defensa de sus intereses al juicio -- respectivo, y no solo eso, sino que además la Suprema Corte de Justicia consideró que en caso de que se hubiere dado el citado aviso al trabajador, el empleador no obstan-



te las causales invocadas por este en el referido aviso, se encontraba facultado para adicionar o modificar la causal o causales invocadas para justificar su despido, sosteniendo además que el momento procesal oportuno lo era - la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, con lo que, como en el inciso siguiente veremos, se dejaba en total desprotección e incertidumbre a la clase laborante, por lo que esto constituía un desconocimiento al principio de seguridad jurídica, además de estar inobservando - en forma absoluta el principio de estabilidad en el empleo, previsto por la fracción XXII del artículo 123 Constitucional, ya que precisamente este principio pretende - garantizar la permanencia de los trabajadores en sus empleos, en tanto subsiste la materia del trabajo, y no den motivo razonable para que el patrón disuelva un contrato de trabajo sin responsabilidad, toda vez que nosotros -- consideramos como una extensión al principio de estabilidad, la comunicación del patrono en forma feaciente y precisa, al trabajador de las causas motivadoras de su resolución de dar por terminado unilateralmente su contrato - de trabajo, con el objeto de que el empleado esté en aptitud real de inconformarse con dicho despido, y de esta -- forma mantener la vigencia del principio laboral hasta -- sus últimas consecuencias.

Por otra parte, y siguiendo lo sostenido por el Dr. Alberto Trueba Urbina, quien apoya el desconocimiento de las diversas Tesis Jurisprudenciales dictadas - por nuestro máximo tribunal respecto del citado aviso, -- quien sustenta que cuando el patrón incumpla con la obligación derivada del párrafo in fine del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, consistente en el aviso de la fecha y causa o causas de la rescisión del contrato de trabajo, debería tenerse por presuntivamente perpetrado el - despido, pero en forma iuris tantum, esto a consecuencia-

del incumplimiento de un precepto de carácter imperativo, de orden público, con el que se causaba al trabajador desventajas en el juicio respectivo, y por lo que nos parece lógico y razonable que como consecuencia de la falta del aviso en mención, a que se encontraba obligado a dar el patrón al trabajador, le fuere impuesto como sanción una no solo de tipo pecuniario, sino que además fuera obligado a probar que no había despedido al trabajador, con lo que procesalmente hablando, se evitaría por lo menos, en beneficio del trabajador, que le fuera arrojada la carga de la prueba a consecuencia de la negación del despido -- realizado por el patrón.

b).- En cuanto a las consecuencias que para el trabajador tenía la falta que del comunicado de la fecha y causas del despido debía hacerle el patrón, era del todo desfavorable, ya que por otro lado, en muchas ocasiones no se le hacía saber a los trabajadores la causa de terminación de su contrato de trabajo, por lo que al momento de ocurrir ante la Junta de Conciliación y Arbitraje a deducir sus derechos, se encontraban con que aparentemente no existía motivo justificado por parte del patrón para terminarle su contrato de trabajo, y en consecuencia invocaba la acción del despido injustificado con la causal que presumiblemente había sido la motivadora de la acción patronal, pero en virtud del derecho patronal de poder hacer efectivo el multicitado aviso al momento de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, o en caso de haberselo dado, poder cambiarlo en ese mismo momento, el empleado, a consecuencia de la desigualdad -- que guarda con el empleador se encontraba en imposibilidad de desvirtuar las excepciones hechas valer por este último derivadas del planteamiento o mutación de las causales invocadas por el patrón para rescindirle su contrato de trabajo; o bien, en el otro supuesto, en el que el-

empleador al momento de concurrir a la audiencia de conciliación, demanda y excepciones negaba la acción del despido que había ejercitado en contra del trabajador, esto -- era más que suficiente para que el patrono, empleando métodos permitidos por la ley, evadiera la observancia de las normas jurídicas, virtiendo al trabajador la carga de la prueba, ya que este, en razón de la negativa del patrón de haber terminado unilateralmente con la relación de trabajo, se situaba en la obligación de probar que --- efectivamente el patrón había rescindido injustificadamente su contrato de trabajo, lo que representaba una imposibilidad práctica del trabajador a comprobar ante la autoridad jurisdiccional del trabajo los hechos en los que se fundaba para alegar la injustificación de su despido.

Otra de las formas prácticas de evasión del cumplimiento del presupuesto normativo establecido por el párrafo final del artículo 47 de la ley laboral, lo era -- el que, el patrón que despedía a un trabajador sin causa justificada, al momento de ocurrir a la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, negaba el despido y --- ofrecía el empleo, aduciendo que él nunca había despedido al empleado, lo que ocasionaba resultados similares a los anteriormente planteados, o sea que con el ofrecimiento -- que del trabajo hubiera realizado el patrono al trabajador, era suficiente para que este se encontrara en la --- obligación procesal de probar la real existencia del despido, con lo cual podemos deducir que era mas que sufi--- ciente una negativa del patrón de la perpetración del des-- pido para arrojar al trabajador la carga de la prueba.

Todo esto como consecuencia de la falta de -- obligatoriedad de comunicar efectivamente al trabajador -- la fecha y causa o causas de la rescisión del contrato de trabajo, previsto en el párrafo in fine del multicitado -- artículo 47 de la ley laboral, en virtud de que la san---

ción de tipo pecuniario impuesta al patrón por la falta de formalidad del mencionado aviso, en ninguna forma subsanaba o sustituía los efectos lesivos producidos en contra del obrero, y a consecuencia de este tutelar criterio patronal, de inclusive permitir al empleador la mutación de la causal o causales invocadas como rescisorias en el aviso respectivo, traía como consecuencia el desconocimiento total de disposiciones de orden público conforme a lo establecido por el artículo 5o. de la Ley Federal del Trabajo, y en la que se contempla la nulidad de disposiciones contrarias a la misma, o de la renuncia o desconocimiento de los derechos del trabajador, por lo que con esto podemos concluir que la falta del aviso a que tantas veces nos hemos referido, de acuerdo con el precepto legal en cita, representa un flagrante desconocimiento al principio de estabilidad, toda vez que al no darle aviso al trabajador de la fecha y causas de la rescisión de su contrato de trabajo, y conforme, además con lo establecido en la parte supra del artículo 123 Constitucional, se está incumpliendo con el citado principio de estabilidad, ya que en contra de lo sostenido por los abogados de corte patronal y la mala interpretación que del artículo 5o. Constitucional realizó la Suprema Corte, la relación laboral a que se refiere el precepto legal citado, lo es únicamente en cuanto a la iniciación de la relación laboral, mas no a la continuación de la misma, y mucho menos al cumplimiento de un contrato de trabajo que no se ha terminado, porque la resolución unilateral del patrón de dar por terminado un contrato de trabajo, no significa la terminación misma en virtud de que esta requiere la confirmación de la autoridad laboral para surtir sus efectos, y en tanto esa resolución se presente, el contrato de trabajo queda en suspenso, por lo cual mientras tanto deben ser amparados los derechos mínimos del trabajador a fin -

de cumplirse al máximo con estos, considerando por tanto que en virtud de que el aviso por escrito que debería dar el patrón al trabajador de la fecha y causa o causas de la rescisión de su contrato de trabajo, representa para este, la garantía de deducir correctamente su acción de inconformidad hacia lo injustificado del despido, debería buscarse la forma efectiva de obligar al patrono a dar cumplimiento al mencionado aviso, logrando de esta forma que el trabajador conociera las causas que se le imputaban para terminar con su contrato de trabajo, con antelación a la interposición de su demanda, a la vez de constreñir al patrón a concretarse a seguir el juicio respectivo solo por las causales invocadas por este para la terminación del contrato de trabajo, impidiéndole la invocación de nuevas causales, al momento de producir contestación a la demanda interpuesta en su contra; lo que trajo como consecuencia la adición del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo que analizaremos posteriormente.

c).- Como consecuencia de la deficiente y defectuosa aplicación dada al párrafo final del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, el 4 de enero de 1980, el Legislador publicó entre otras reformas la adición al párrafo in fine del mismo artículo, el cual quedó redactado en la siguiente forma:

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

La falta del aviso al trabajador o a la junta, por si sola -

bastará para considerar que el despido fué injustificado. "

Esta se dió a efecto de dar efectiva aplicación a la disposición que obliga al patrón a comunicar la fecha y las causas invocadas como rescisorias del contrato de trabajo, imprimiéndole a esta un carácter que aunque inconstitucional, de rigurosa aplicación conforme a los razonamientos hechos con antelación, en virtud de que el nuevo párrafo in fine del artículo 47 previene como pena por la falta del aviso mencionado, la imputación de -- que ese despido fué injustificado, por no haber sido realizado con la formalidad requerida en el citado artículo, o en su defecto a la Junta de Conciliación en los términos del artículo 991 de la ley, que dice:

" Artículo 991. En los casos de rescisión previstos en el párrafo final del artículo 47, el patrón podrá acudir ante la Junta de Conciliación o 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. "

De lo anterior, y como lo analizaremos en el capítulo siguiente, podemos deducir que el nuevo procedimiento para comunicar el aviso de la fecha y causa o causas de la rescisión del contrato de trabajo que debe dar el patrón al trabajador, es rigorista en cuanto a la sanción impuesta por la falta de formalidad que para este de

be de observar, pero anticonstitucional en cuanto al desconocimiento de garantías individuales, especialmente al artículo 16 Constitucional, toda vez que para lograr la observancia de una norma plasmada en una ley secundaria, se viola la ley fundamental de nuestro país;

Por otro lado, consideramos que la redacción de este nuevo párrafo se pensó aisladamente, ya que en caso de su efectiva observancia, no prevé elementos como -- son el transcurso del tiempo para la prescripción de las acciones a que tiene derecho el trabajador, por lo que se ría necesario dar un enfoque al nuevo párrafo final del citado artículo 47 para que de este modo se lograra su -- efectiva aplicación sin que como consecuencia de esto se violen garantías individuales de los patrones, ni deje de observarse el derecho de los trabajadores.

COMPUTO PARA EL EJERCICIO DE LAS ACCIONES  
LABORALES POR PARTE DEL TRABAJADOR, EN CA  
SO DE QUE EL AVISO SE REALICE CONFORME AL  
NUEVO PROCEDIMIENTO ESTABLECIDO POR LOS -  
ARTICULOS 991 Y 47 PARRAFO FINAL DE LAS -  
REFORMAS A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, PU  
BLICADAS EN EL DIARIO OFICIAL DEL 4 DE --  
ENERO DE 1980.



En el presente capítulo nos avocaremos a tratar de establecer la forma en la que deben computarse los plazos de prescripción para el ejercicio de las acciones de los trabajadores despedidos, ya que, conforme a los -- nuevos procedimientos establecidos para el ejercicio de -- las acciones de inconformidad, planteados por la Nueva -- Ley Federal del Trabajo, a partir del 1o. de mayo de 1980, nos encontramos a simple vista con una contradicción entre lo establecido por el párrafo final del artículo 47 y el 991 de la ley con lo que dispone el artículo 518 de la misma, que establece:

"Artículo 518. Prescriben en -- dos meses las acciones de los -- trabajadores que sean separados del trabajo.

La prescripción corre a partir del día siguiente a la fecha de la separación. "

Lo que quiere decir que mientras por una parte los artículos 47 párrafo final y 991 prevén la obligatoriedad de comunicar a través del aviso por escrito que debe dar el patrón al trabajador la fecha y causa o causas que fundamenten su decisión de resolver el contrato de trabajo, y en caso de que el trabajador no acepte dicho comunicado, el patrón, a efecto de salvar su responsabilidad lo haga del conocimiento de la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva, quien conforme a lo establecido por el citado artículo 991, tendrá a su vez la obligación de realizar la notificación del aviso al trabajador en el último domicilio que tenga señalado este en la empresa, este procedimiento de notificación de fecha y -- causas de la rescisión de la relación laboral nos parecen tanto impráctico, ya que se presentarían casos en los -

que entre el momento en el que surge la obligación patronal de comunicar al trabajador esa desición de rescindirle su contrato de trabajo, y el término en el que de ---- acuerdo a la ley debe comunicar la junta respectiva el -- mencionado aviso al trabajador, habrán transcurrido diez días, por lo que como vemos, será hasta diez días posteriores al acto rescisorio patronal en que el trabajador - conozca concretamente las causas motivadoras de la resoluc ción del contrato invocadas por el empleador, y tomando - en consideración que conforme a lo preceptuado por el artículo 518 de la ley, el ejercicio de la acción en este - supuesto prescribe en dos meses contados a partir del día siguiente a la fecha de la separación, resulta contradictorio con la intención del Legislador de garantizar la es tabilidad de los trabajadores en sus empleos, ya que no - respeta los plazos en los cuales el trabajador puede ejerc itar sus acciones, deviene en otro desconocimiento al -- principio que nos ocupa;

Nos parece inaceptable que en la legislación del trabajo, que por su naturaleza es de orden público de acuerdo con lo establecido por el artículo 5o. de la propia ley, toda vez que el derecho del trabajo es un ordena miento legal encuadrado dentro de la justicia conmutativa y que tiene como principio básico, la atención de las calidades de los sujetos que intervienen en la relación laboral, se presenten disposiciones de tipo contradictorio, ya que, un trabajador despedido tiene el derecho en caso de encontrarse inconforme con el acto unilateral patronal, de hacer valer ante la Junta de Conciliación respectiva, dentro del término de dos meses contados a partir del día siguiente al que se perpetre el despido, pero nos encon tramos en el caso en que conforme a los preceptos legales inicialmente indicados tiene que esperar a que el órgano jurisdiccional del trabajo le comunique el aviso en el --

que se contenga la fecha y causa o causas de la disolu---  
ción de su contrato de trabajo, por lo cual, suponiendo -  
que el mencionado aviso se comunique al trabajador dentro  
de los términos establecidos por la ley, como anteriorment  
te lo hemos señalado, habrán transcurrido diez días, en -  
caso de haberse cumplido en sus términos con los presu---  
puestos normativos, o en otro supuesto en el que el refe-  
rido aviso no se hiciera del conocimiento del trabajador-  
dentro del término de ley, esto traería como consecuencia  
para el trabajador, que en ocasiones el término de pres--  
cripción a efecto de que hiciera valer sus derechos, estuv  
iera por fenecer o hubiera concluido sin que se practicar  
ra la mencionada comunicación al trabajador, y en conse--  
cuencia, el aviso que en estos términos se realizara, se-  
tornaría inoperante, y en este caso, de nada serviría al-  
trabajador recibir un aviso de la fecha y causa o causas-  
invocadas por el empleador para darle por terminado su --  
contrato de trabajo, si en virtud del término perentorio-  
transcurrido para el ejercicio de su acción, ha traído com  
o consecuencia la pérdida de su derecho a demandar. .

Por otra parte, y aún cuando Mario de la Cuev  
a señala que " así, el despido de un trabajador no con--  
siste en el ejercicio de una acción ante la Junta de Con-  
ciliación y Arbitraje; sino que es un hecho material "(1)  
consideramos que si bien es cierto, el despido es a cien-  
cia cierta un hecho material, perpetrado en forma unilater  
ral en contra del trabajador, de nada valdría que los prel  
ceptos mencionados, o en cualesquiera otros se establecier  
ra la mencionada obligación a cargo del patrón, si al fin

-----

(1).- Cueva Mariode la., Nuevo Derecho Mexi-  
cano del Trabajo., Editorial Porrúa, -  
S.A., México, 1974, p. 573.

y al cabo estos produjeran los mismos efectos que los producidos en la ley anterior, traducidos todos estos en la desprotección del trabajador, trayendo como lógica consecuencia la extinción de la obligación patronal y la pérdida del derecho para ejercitar sus acciones por el simple transcurso del tiempo, cuando esto deviene de causas que no le son imputables sino que derivan de circunstancias particulares de las Juntas de Conciliación, como consecuencia de trámites o procedimientos burocráticos.

Ahora bien, de acuerdo con el maestro Nestor de Buen Lozano, la acción rescisoria supone tres momentos distintos para el efecto de su cómputo, y que son:

- " a).- La conducta patronal indevida.
- b).- La separación material del trabajador de su empleo.
- c).- La presentación de la demanda ante la autoridad jurisdiccional".(2)

A esta clasificación de momentos en los que comienza a transcurrir el plazo de prescripción, nosotros incluiríamos un cuarto y quinto apartado que serían:

- d).- El momento en que el patrón comunica al trabajador la fecha y causa o causas de rescisión de su contrato de -- trabajo.
- e).- El momento en que la autoridad jurisdiccional comunica al trabajador la fecha y causa o causas invocadas por el patrón como rescisorias del contrato de trabajo.

Esto es en atención a que siendo el aviso es

-----

(2).- Buen Lozano Nestor de., Derecho del -- Trabajo, Editorial Porrúa, S.A., México, 1974, p. 596.

crita de la fecha y causas rescisorias un acto formal y - fundamento de la demanda del trabajador, es inverosímil - que se pretenda iniciar el cómputo para el ejercicio de - la acción del trabajador sin que este tenga conocimiento - real de la o las causas invocadas por el patrón para res- cindirle su contrato de trabajo, por lo que podemos con- cluir que conforme al espíritu del Legislador establecido por los artículos 47 párrafo final y 991 de la ley, el -- mencionado término que para la prescripción del ejercicio de las acciones de los trabajadores se fija en nuestra -- en el caso rescisorio que tratamos, debería de computarse no a partir del hecho fáctico del despido, sino a partir del conocimiento real del trabajador de la fecha y causas presumiblemente motivadoras de la resolución de la rela- ción laboral, conocimiento que conforme a derecho, se debe tener por hecho a través de la notificación que del -- mismo previene el artículo 991.

Por otra parte, y tomando en consideración - la calificación que de prescripción hace Radbruch al de- cir que esta " es una institución necesaria, aunque gene- radora de un conflicto entre justicia y seguridad jurídi- ca "(3), sería imposible mantener indefinidamente a una - persona en estado de derecho en el cual no pudiera obli- garsele a ejercitar la acción a la que creyere tener dere- cho dentro de un plazo perentorio, por lo que es plenamen- te justificable la existencia de la institución de la --- prescripción, lo que no nos parece del todo justificada - es la limitación del trabajador a poder ejercitar sus ac- ciones no obstante la inobservancia de la formalidad que- representa el aviso de la fecha y causa o causas de la --

rescisión de su contrato, en virtud de que esto implicaría la automática reducción del término que para el ejercicio de las acciones concede a los trabajadores la ley;

Por lo que consideramos que también en estos casos, o sea, en los que el aviso de la fecha y causas -- del despido aducidos por el patrón se producen a través -- de las Juntas de Conciliación, también debería considerarse el conocimiento real por parte del trabajador de esa -- determinación patronal para el efecto de empezar a computarse en forma analógica a lo establecido por el párrafo final del artículo 517 de la ley de la materia, que dice en lo conducente " la prescripción corre a partir de la -- fecha en que se tenga conocimiento de la causa de la separación ".

FORMA DE COMUNICAR EL AVISO POR ESCRITO  
AL TRABAJADOR DE LA FECHA Y LAS CAUSAS-  
DE LA RESCISION DEL CONTRATO DE TRABAJO.

En el punto a desarrollar, esbosaremos, más que un examen doctrinario, un análisis jurídico práctico de la forma de aplicación que en las Juntas de Conciliación y Arbitraje se da a la comunicación de la fecha y -- causa o causas rescisorias del contrato de trabajo esgrimidas por el patrón a efecto de terminar unilateralmente la relación obrero-patronal, prevista por el párrafo final del artículo 47 y 991 de la Ley Federal del Trabajo, -- los cuales desde el punto de vista de aplicación, a nuestro criterio, contienen deficiencias substanciales como -- lo hemos establecido en capítulos anteriores.

Desde el punto de vista legal, los preceptos que regulan la comunicación a los trabajadores de la fecha y causas de la rescisión, tiene un amplio margen de -- seguridad para hacerlo cumplir, ya que la sanción establecida por la ley derivada de la inobservancia del citado -- precepto, fué pensada en forma enérgica y tajante, ya que al sancionar la falta de esa comunicación con la imputación de haberse realizado el despido en forma injustificada, obliga al empleador a cumplir en sus términos con dicho comunicado;

Aún cuando consideramos que el concepto medular de nuestro análisis, o sea el referido párrafo in fine del artículo 47 de la ley laboral, es violatorio de -- las garantías individuales del patrón, conforme a lo establecido por el artículo 16 Constitucional, además de ser su propia esencia anticonstitucional, en virtud de encontrarse en contradicción con el artículo 10. de nuestra -- Carta Magna, que establece la indistinción de los sujetos de subordinación de la relación existente entre los gobernados y el estado, los cuales, por el simple hecho de serlo gozan de todas las prerrogativas y derechos que para -- los de esa clase establece nuestro máximo ordenamiento le



gal, salvo los casos y bajo las condiciones que en este mismo se establece; por lo que resultaría antijurídico y anticonstitucional, que una simple ley reglamentaria del artículo 123 Constitucional, como lo es la Ley Federal -- del Trabajo, pretenda, a efecto de dar plena validez a -- sus preceptos, llegar al desconocimiento total de las garantías individuales establecidas en el capítulo primero de nuestra Carta Magna, y decimos, que la prevención que se establece en el párrafo final del artículo 47 de imputar como injustificado el despido al cual le falta el cumplimiento de la formalidad que para este preve la ley, es anticonstitucional en razón de que la propia Carta Magna en su artículo 14 establece la protección de la garantía de audiencia, la cual para el caso de no dejar desprotegido al gobernado, o sea, en el caso concreto, al patrón, debe reunir ciertos requisitos como son: la tramitación de un juicio; la substanciación de ese juicio ante los -- tribunales competentes que hayan sido establecidos con -- antelación a la prosecución de juicio; que en el referido juicio, se cumpla como mínimo con las formalidades --- esenciales del procedimiento; y que en la sentencia que en ese juicio se dicte, se pronuncie conforme a las leyes aplicables, las cuales, debieron de haber sido expedidas con antelación al hecho;

Con lo que, por las consideraciones hechas con antelación, podemos llegar a la conclusión de que el aspecto tutelar que brinda el precepto Constitucional encita, respecto de los derechos del gobernado, entendiéndose como tales las concesiones de protección que la propia ley les brinda para el aseguramiento de la observancia de las mínimas garantías otorgadas a los particulares, y aún cuando el derecho del trabajo es, en consecuencia un ordenamiento legal de tipo distributivo, esto no implica el desconocimiento de los derechos mínimos del empleador pa-

ra alcanzar sus fines, por lo que jurídicamente encontramos fuera de toda lógica la aplicación de los referidos preceptos, y en cambio, sugerimos en las conclusiones respectivas la creación de procedimientos legales para el fin que nos ocupa, más estrictas en cuanto a su aplicación, pero a la vez más apegadas a derecho y sin violación de las mínimas garantías de los sujetos de la relación.

Por lo tocante a la aplicación práctica, que del presupuesto normativo se establece en los artículos 47 parte final y 991 de la ley, este, cuando se presenta, solo encuentra aplicación respecto de la observancia, ya sea de la comunicación directa de las causales rescisorias invocadas por el patrón para terminar el contrato de trabajo, o bien la que realice la junta en cumplimiento del último de los preceptos legales señalados, previa solicitud patronal, pero, que pasa cuando el patrón incumple con su obligación derivada del artículo 47, y aún más, cuando ni siquiera solicitó se comunicara el referido aviso a través de la autoridad jurisdiccional competente, y en el momento de comparecer a la audiencia de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas, niega haber despedido al obrero, puede no obstante la negativa del hecho generador de la demanda interpuesta por el empleado, imputarsele la responsabilidad del despido, o como en el caso previsto en la ley anterior esta omisión no le acarrea más consecuencias que la de hacerse acreedor a la imposición de una sanción pecuniaria por dicho incumplimiento, pero sin afectar su derecho de defensa en cuanto a la consecuencia real del despido.

Conforme a la práctica laboral, la omisión del aviso a que se refiere el artículo 47 párrafo final, conllevada con la negación del despido, no tiene mayores-

consecuencias para el patrón, quien al negar el hecho del despido y plantear el ofrecimiento del trabajo en los mismos términos y bajo las mismas condiciones, justifica, ante la Junta de Conciliación respectiva su buena fé y su bondad para con sus empleados, y como resultado de este ofrecimiento del trabajo o de la negativa del despido, se libera de las consecuencias que le acarrearía su negligencia al no haber cumplido con la obligación que le impone el referido precepto legal;

Por lo que, substancialmente las consecuencias que para el trabajador traería la falta de cumplimiento del citado aviso, se reducen al hecho de encontrarse este en la obligación de probar los hechos fundatorios de su acción, toda vez que al darse la negativa del despido por el empleador en la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas como consecuencia de la falta de aviso de la fecha y causas rescisorias del contrato de trabajo previsto por la parte final del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, se vierte la carga de la prueba al empleado, quien al sostener la terminación unilateral de su contrato de trabajo por parte del patrón, se encuentra obligado a justificar ante la Junta de Conciliación respectiva la causa motivadora del injustificado despido.

Para el efecto de confirmar lo anteriormente asentado, ocurrimos a recoger la opinión de la Lic. Leonor Ramírez Moguel, Presidente de la Junta Especial número 5 de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, --- quien respecto del problema que se le planteó, nos manifestó al preguntarle en cuanto a la funcionalidad tanto jurídica como de aplicación de la nueva forma de reglamentar el aviso por escrito de la fecha y causas fundatorias de la rescisión de los contratos de trabajo establecida en la parte final del artículo 47, y del trámite que del-

mismo se da en los términos del artículo 991 de la ley de la materia, que en los casos en que el patrón solicita a la Junta de Conciliación se otorgue el aviso referido a través de esta, se cumple con el mismo en los términos fijados por la ley; pero cuando el patrón no otorga ni en forma directa, ni a través de la Junta el aviso rescisorio aludido, al momento de comparecer a la audiencia de Conciliación, demanda y excepciones, y ofrecimiento y admisión de pruebas, ofrece en forma sistemática el empleo al obrero, con el objeto primordial de eludir la sanción que para el caso de su incumplimiento previene el mismo artículo 47, con lo que además de evadir la observancia de un precepto legal que por su naturaleza es imperativo, y que conforme al artículo 5o. de la ley laboral es de orden público, se arroja al trabajador la carga de la prueba, liberandose con esto el empleador de ofrecerlas y concretandose a desvirtuar las aportadas por el trabajador; con lo que podemos apreciar, desde el punto de vista práctico que los fines últimos del procedimiento creado por el Legislador en la adición de párrafo final al artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, del 4 de enero de 1980, no han sido cumplidos, ya que el incumplimiento de los mismos no tiene mas consecuencias que revertir la carga de la prueba al trabajador con la negación del despido hecha por el patrón implícita en el incumplimiento del citado aviso, por lo que es obvio concluir que las consecuencias derivadas para el patrón por la omisión del aviso -- por escrito de la fecha y las causas motivadoras de la resolución del contrato de trabajo que debe dar al trabajador, no trae para el primero consecuencia alguna y por lo tanto ningún perjuicio le para, por lo que se torna inaplicable el presupuesto normativo establecido por el párrafo final del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

C O N C L U S I O N E S

I.- La estabilidad en el empleo, conforme -- a las varias definiciones dadas por diversos autores, las cuales fueron señaladas en el capítulo respectivo, y conforme a nuestro criterio, debe contener fundamentalmente dos elementos, que son primordiales para que pueda cum--- plir en forma estricta su cometido, y estos son, en pri-- mer término, la permanencia indefinida del trabajador en su empleo, de acuerdo con el espíritu del artículo 39 de la Ley Federal del Trabajo, el que protege no solamente - la perdurabilidad de las relaciones de trabajo que son ce lebradas por tiempo indefinido, sino incluso aquellas que celebrándose por obra o tiempo determinado de acuerdo con la facultad excepcional que otorga la ley a las partes pa ra celebrarlo, sigue subsistente aún después de haber -- concluido el término fijado para su duración, de lo que - deducimos que al derecho del trabajo no interesa la rigu rosidad del cumplimiento de los términos en los contratos celebrados, sino que el interés primordial del derecho -- del trabajo es la tutela de la clase laborante ante las - eventualidades que pueden presentarse en la relación de - trabajo en tanto estas subsistan.

El otro elemento que conforma la definición de la estabilidad, es la facultad del patrono de poder -- rescindir el contrato de trabajo, pero siempre y cuando - exista una causa motivadora que ponga al patrón en pose-- sión de derecho de rescindir unilateralmente y sin su res ponsabilidad el contrato de trabajo; estas, o sea las cau sas que facultan al patrón a rescindir sin su responsabi lidad los contratos de trabajo, fueron expresamente deter

minadas en la ley, con el objeto de dar plena vigencia al principio de estabilidad, ya que con la taxativa determinación de las causas rescisorias establecidas por el artículo 47, representan para el trabajador la garantía de no poder ser declarado cesante sino por las que previa y expresamente han sido determinadas, las cuales representan para el trabajador las obligaciones mínimas a cumplir con el patrón, derivadas de lo presupuestado por el artículo 134 de la propia ley, y de las prohibiciones que le marca el artículo 135 del mismo ordenamiento, las que en conjunto representan una verdadera estabilidad para el trabajador, ya que por un lado la ley le señala las obligaciones que tiene para con el patrón y los hechos que le están -- prohibidos, y por otro, como consecuencia del incumplimiento de las referidas prevenciones, señala la facultad patronal de imponerles la máxima sanción que en su contra se puede ejercitar, como lo es la rescisión de su contrato de trabajo.

Por lo anterior, podemos concluir que la estabilidad, es la permanencia, persistencia o duración indefinida de las relaciones de trabajo hasta en tanto el -- trabajador no de causa justificada para su resolución, -- conforme a las causales previamente establecidas por la -- ley.

II.- El principio que garantiza la permanencia de los trabajadores en sus empleos, consagrado en la fracción XXII del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en ninguna forma se contrapone a lo dispuesto por el mismo ordenamiento legal en su artículo 5o., ya que básicamente, es la protección a los empleados ante los abusos de los patronos al establecer en esta limitaciones a la temporalidad del contrato de trabajo por lo que toca a los empleados; garantizan además la libre voluntad del trabajador a dedicarse al trabajo que desee y contra la respectiva retribución; pero en ningún momento el precepto legal mencionado autoriza a las partes a incumplir su obligación, y si de acuerdo con el sentido original del mismo pretendemos deducir una interpretación a contrario sensu, nos encontraremos con que a ningún patrono se le podrá obligar a contratar los servicios de un empleado sin su pleno consentimiento y a pagarle a este sin recibir a cambio la contraprestación que para el mismo marca la ley, que es el desempeño de su trabajo, pero por más eterea que pretendamos dar -- una interpretación en sentido contrario al citado artículo 5o. Constitucional, encontraremos la facultad patronal de incumplir con un contrato de trabajo preexistente, como lo representaría la reinstalación a que se condena a los patronos en los juicios en los que lo que se demanda es el cumplimiento de un contrato de trabajo, esto como la continuidad de una relación existente con antelación a la antijurídica resolución patronal de rescindir la relación laboral, en cuyo juicio no le fué posible demos---



trar la causa motivadora del despido, por lo que cumplimentando un laudo que tiene efectos en primer término declarativos de la existencia de la relación, y en segundo lugar, de restitución al empleado de todos sus derechos nacidos de la relación laboral que se encuentra sub judice hasta la declaración judicial de la procedencia o improcedencia del despido perpetrado por el patrón, por lo que la reinstalación a la que se condena a un empleador de un trabajador en su puesto, en ninguna forma representa la imposición de una obligación como se pretende hacer creer, sino que se trata de una mera declaración dictada por la autoridad jurisdiccional del trabajo en la que se condena al patrono a seguir cumpliendo con el contrato de trabajo que tiene celebrado con el asalariado, todo esto, como consecuencia de la falta de justificación de las causas invocadas por este para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo, el cual además por el carácter sui géneris de la relación laboral, por regla general se celebra por tiempo indefinido conforme a lo establecido por el artículo 39 de la Ley Federal del Trabajo.

III.- La naturaleza jurídica de la obligación de dar al trabajador aviso por escrito de la fecha y la o las causas de la rescisión del contrato de trabajo, deriva básicamente de la necesidad de hecho de hacer del conocimiento del trabajador la causal invocada por el patrón para dar por terminado unilateralmente la relación de trabajo, esta como una forma de asegurarle el conocimiento de la causa rescisoria de la que se desprenderá su acción; además de establecer en esta el transcurso del tiempo en el que deberá ejercitar la acción respectiva ante la Junta de Conciliación hasta su fenecimiento o pérdida de su derecho para hacerlo, ya que sin estos elementos, el patrón podrá aducir como causa o fecha de la resolución otra diversa de la real, por lo cual se adicionó el 4 de enero de 1980, la parte final del artículo 47 de la ley, aviso que antes de la mencionada reforma, se tornaba inaplicable en atención a la falta de sanción impuesta por la omisión de dicho comunicado, ya que no era mas que pecuniaria la que se imponía al patrón, pero sin limitar o restringir su derecho a defenderse o a invocar una causal rescisoria diversa, en el momento de la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones;

Por lo que la mencionada reforma, con carácter rigorista, tuvo por objeto el obligar al patrón a cumplir con la observancia del multicitado aviso, imponiéndole como sanción por la falta de formalidad del comunicado, la imputación de haber realizado injustificadamente la disolución unilateral de la relación laboral, prevención que desde el punto de vista práctico, parece funcional, -

aunque por lo que toca al aspecto jurídico, resulta anti-constitucional como ya lo hemos señalado en el capítulo respectivo, ya que la aplicación de una norma no debe ser resultado del desconocimiento de un derecho, y mucho menos de una garantía individual, como resultaría ser la --negación de la garantía de audiencia en perjuicio del patrón, misma que se encuentra consagrada en el artículo 16 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, por lo que proponemos como solución al problema de la comunicación de la fecha y causa o causas rescisorias del contrato de trabajo, la aplicación de los medios para procesales consagrados en el artículo 991 de la Ley Federal del Trabajo, no simplemente como un trámite de aviso de la Junta al trabajador en caso de que este no reciba el referido aviso de manos del patrón, sino como un verdadero procedimiento en el que, citando al trabajador en el último domicilio señalado por este en la empresa, a efecto de que concurra a la Junta a recibir, ante esta, el --aviso, y como consecuencia de ello el inicio del cómputo para la prescripción del término para hacer valer sus derechos ante la Junta respectiva, sea a partir de ese momento en el que efectivamente declare la Junta tener por recibido al trabajador del aviso previsto por el párrafo in fine del artículo 47; lo que implicaría una obligación patronal de comunicar efectivamente el aviso sin que por este hecho se violaran los derechos del empleador, garantizando el efectivo conocimiento de la causa o las causas rescisorias y teniendo desde ese momento por iniciado el término para la prescripción de su acción, concurrieran o

no el trabajador a recibir el multicitado aviso, y no permitiendo se omitiera este, o permitiendo con esto, que -- concluyera el término de la prescripción sin que el trabajador hubiera recibido el comunicado.

De no seguirse el lineamiento anterior, es preciso determinar a partir de que momento deberá de empezar a correr el término de la prescripción para el ejercicio de la acción, es: ¿ A partir de la perpetración del acto unilateral del patrón de rescindir el contrato de -- trabajo?, o ¿A partir de que este, o sea el patrón, da el aviso de la rescisión a la Junta de Conciliación en virtud de la negativa del trabajador a recibirlo ?, o ¿ A -- partir de que esta, o sea la Junta comunica al trabajador la fecha y causa o causas de rescisión del contrato de -- trabajo ?.

Hecho que por sí mismo plantea diversos problemas de aplicación, ya que como anteriormente se señaló, no es posible adoptar el mismo criterio cuando un trabajador recibe el aviso en el momento de resolver el patrón -- el contrato de trabajo, a que si ese aviso es comunicado al trabajador diez o quince días después de haberse realizado el despido, en virtud de que de lo que se trata es -- de hacer saber al trabajador de la fecha y causa o causas esgrimidas por el patrón para rescindirle su contrato de trabajo, y de este modo pueda el asalariado plantear -- su demanda, por lo que resulta inobjetivo proteger el cumplimiento de una obligación patronal, si en contraposición a esto, se empieza a computar el término de prescrip

ción para ejercitar el trabajador su derecho, aún cuando este no haya conocido la causa motivadora de su despido, y por tanto no está en aptitud de hacer valer su derecho.

Por lo que proponemos respecto del término - en el cual deba correr para el trabajador la prescripción para hacer valer sus derechos, que este se empiece a computar a partir del momento en que el trabajador reciba -- efectivamente el aviso por el que se comunique la fecha y causa o causas de rescisión de su contrato de trabajo.

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

BARRET FRANCOIS, Historia del Trabajo. Editorial Universitaria de Buenos Aires, Buenos Aires, 1969.

BOGLIANO PALMIRO B. La Estabilidad En el Contrato de trabajo, Abeledo Perrot, Buenos Aires, 1957.

BUEN LOZANO NESTOR DE. Derecho mexicano del trabajo, Tomos I y II, Editorial Porrúa, S.A., México, 1974

BUEN LOZANO NESTOR DE. Derecho mexicano del Trabajo, Tomos I y II, Editorial Porrúa, S.A., México, 1976.

CASTORENA J. DE JESUS. Manual de derecho obrero. Fuentes - Impresores, S.A., México, 1973.

CABANELLAS GUILLERMO. Diccionario de derecho usual, Editorial Omeba, Buenos Aires, 1968.

CABANELLAS GUILLERMO. Compendio de derecho laboral, Omeba-Editores, Buenos Aires, 1968.

CARRO IGELMO. El despido justo. Bosch, Casa Editorial, Barcelona, 1957.

CAVAZOS FLORES BALTASAR. El artículo 123 Constitucional y su proyección en Latinoamérica, Editorial Jus, S.A., México, 1976.

CAVAZOS FLORES BALTASAR. El derecho del trabajo en la teoría ..... y en la práctica. Editorial Jus, S.A., México 1972.

CUEVA MARIO DE LA. Derecho mexicano del trabajo, Tomos I y - II, Editorial Porrúa, S.A., México, 1967.

CUEVA MARIO DE LA. El nuevo derecho mexicano del trabajo --- Editorial Porrúa, S.A., México, 1974.

CUEVA MARIO DE LA. El nuevo derecho mexicano del trabajo --- Editorial Porrúa, S.A., México, 1980.

CUEVA MARIO DE LA. El nuevo derecho mexicano del trabajo --- Editorial Porrúa, S.A., México, 1981.

DESPONTIN. El derecho del trabajo, su evolución en América - Editorial Bibliográfica Argentina, Buenos Aires, 1947-

GALIANA MORENO JESUS M. El contrato de trabajo en el derecho inglés, Bosch, casa editorial, S.A., Barcelona, 1978.

GUERRERO EUQUERIO. Manual del derecho del trabajo, Editorial Porrúa, S.A., México, 1971.

KROTOSCHIN ERNESTO. Tendencias actuales en el derecho del -- trabajo. Ediciones jurídicas Europa-América. Buenos Aires, - 1959.

KATZ ERNESTO R. Estabilidad en el empleo y otros estudios de derecho del trabajo. Roque de Palma Editor, Buenos Aires, -- 1957.

PINA RAFAEL DE. Curso de derecho procesal del trabajo. Ediciones Botas, México, 1952.

POBLETTE TRONCOSO (MISES). El movimiento obrero latinoamericano. Fondo de Cultura Económica, México, 1946.

RADBRUCH GUSTAV. Introducción a la filosofía del derecho, -- Fondo de Cultura Económica, México, 1978.

RAMIREZ FONSECA FRANCISCO. El despido. Publicaciones administrativas y contables, S.A., México, 1979.

RAMIREZ FONSECA FRANCISCO. Anticonstitucionalidades y contradicciones de las reformas a la Ley Federal del Trabajo. Publicaciones administrativas y contables, S.A., México, 1980.

TRUEBA URBINA ALBERTO. Nuevo derecho del trabajo. Editorial-Porrúa, S.A., México, 1972.

TRUEBA URBINA ALBERTO. Diccionario de derecho obrero mexicano. Editorial Pluma y lápiz, México, 1935.

#### LEGISLACIONES CONSULTADAS:

NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO TEMATIZADA, Octava Edición, -- Cavazos Flores Baltasar, Editorial Jus, S.A., México, 1980.

Ley Federal del Trabajo Actualizada, Tercera Edición, México 1980. Secretaría del Trabajo y previsión social.

Nueva Ley Federal del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A., México 1979.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Editorial Porrúa, S.A., sepsagesimo septima edición, México 1980.

Código Civil para el Distrito Federal, Editorial Porrúa, S.A., quincuagésima edición, México, 1982.



OTRAS FUENTES CONSULTADAS:

Diario Oficial de la Federación de fecha 4 de enero de 1980.

Amparo en revisión en materia de trabajo número 6849 de --- 1935, secc. 1a. Juzgado 1o. de Distrito en materia Administrativa en el Distrito Federal, quejoso: Selva Gustavo Adolfo - de la. Semanario Judicial de la Federación. Tomo XLIX, parte primera julio-agosto de 1936., p. 681.

Amparo Directo número 4271 del año de 1940, interpuesto por el Sr. Oscar Cué en contra del laudo dictado por la Junta Especial número 3 de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Diccionario de la lengua Española, editado por la Real Academia Española de la Lengua, talleres (Calpe), Madrid 1925.