

77  
2 Esem



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO**

**Escuela Nacional de Estudios Profesionales  
' ' A R A G O N ' '**

**Inconstitucionalidad del Artículo 47, último  
párrafo de la Ley Federal del Trabajo de 1980.**

**T E S I S**  
que para obtener el título de:  
**L I C E N C I A D O E N D E R E C H O**  
p r e s e n t a :  
**María de Lourdes Méndez Cadena**

**MEXICO, D. F.**

**1 9 8 4 .**



Universidad Nacional  
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

**Biblioteca Central**



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

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

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

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

I N D I C E .

	PAGS.
PROLOGO . . . . .	1

C A P I T U L O I

LAS GARANTIAS INDIVIDUALES EN LOS ARTICULOS 14 y 16 -  
 CONSTITUCIONALES . . . . . 3

1.- GARANTIA DE LEGALIDAD . . . . . 4

2.- GARANTIA DE AUDIENCIA . . . . . 11

3.- GARANTIA DE EXACTA APLICACION DE LA LEY . . . . . 15

C A P I T U L O I I

LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1980 . . . . . 18

1.- LA RESCISION EN LAS RELACIONES INDIVIDUALES -  
 DE TRABAJO . . . . . 19

    a).- DIVERSAS CAUSAS IMPUTABLES AL PATRON . . . . . 24

    b).- CAUSAS IMPUTABLES AL TRABAJADOR . . . . . 44

2.- LA SUSPENSION EN LAS RELACIONES INDIVIDUALES -  
 DE TRABAJO . . . . . 77

    a).- CAUSAS Y EFECTOS . . . . . 79

3.- LA TERMINACION EN LAS RELACIONES INDIVIDUALES -  
 DEL TRABAJO . . . . . 87

4.- EL ARTICULO 47, ULTIMO PARRAFO DE LA LEY FEDERAL -  
 DEL TRABAJO DE 1970 . . . . . 94

## CAPITULO III

PAGS.

## EL ARTICULO 47, ULTIMO PARRAFO DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1980.

A).- EL AVISO DE RESCISION AL TRABAJADOR	96
B).- INTENCION DEL LEGISLADOR.....	98
C).- EL AVISO A LA JUNTA.....	100
D).- LOS ACTOS PARAPROCESALES ANTE LAS - JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.	102
E).- EL ESTADO DE INDEFENSION PARA EL - PATRON.....	104
CONCLUSIONES.....	105
BIBLIOGRAFIA.....	108

## P R O L O G O

La presente tesis, constituye un punto de vista muy-particular respecto a la última parte de la Ley Federal del -- Trabajo en su Artículo 47, ya reformado, porque afecta notoria-mente a uno de los factores de la producción, al capital, por-ello y principalmente por su inconstitucionalidad es que nos -interesamos en efectuar una investigación objetiva respecto a-dicho precepto.

Ahora bien, si en efecto las últimas reformas que su-frió la Ley Federal del Trabajo fuerón tendientes a beneficiar al factor débil de la producción, situación esta que es elogia-ble, no por ello vamos a llegar al exceso de querer crear algo que beneficie a ese factor y caigamos en lo inconstitucional.- En el trayecto del presente trabajo iremos analizando algunas-bases en que nos fundamos, y algunos de los elementos necesa-rios que deben contenerse en todo ordenamiento jurídico.

El 4 de enero de 1980, se publica en el Diario Ofi -- cial de la Federación, la Nueva Ley Federal del Trabajo, Ley - que cambiaría de manera sustancial a la Ley Federal del Traba-jo de 1970, principalmente en su parte procesal, a partir del-

primero de mayo de 1980 los patrones verían nacer una disposición legal que les está privando del derecho de ser oídos y vencidos en Juicio.

Queremos hacer mención a lo siguiente, - no debemos olvidar que vivimos en un régimen de derecho, en un Estado en que se da la libertad de empresa, y que tanto - patrones como trabajadores somos parte en el desarrollo, y - en el porvenir de México, que no por el hecho de que una persona ostente tal carácter vamos a dejar de observar la existencia de una disposición que a él como sujeto de derecho le perjudica, en el momento que eso ocurriera dejaríamos de ser imparciales en la observación e interpretación de la Ley, y - es el caso que nosotros como estudiantes de la Ciencia Jurídica debemos analizar las cosas de una manera fría y fundamentalmente imparcial.

Por todo lo anterior, el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo al estar obligando al patrón a -- efectuar el aviso de rescisión al Trabajador o a la Junta, - está dejando al primero en un estado de indefensión, situación que se podrá ratificar en el curso del presente trabajo.

**CAPITULO I****LAS GARANTIAS INDIVIDUALES ESTABLECIDAS EN LOS ARTICULOS  
14 y 16 CONSTITUCIONALES**

- 1.- GARANTIA DE LEGALIDAD.**
- 2.- GARANTIA DE AUDIENCIA.**
- 3.- GARANTIA DE EXACTA APLICACION DE LA LEY.**

## 1.- LA GARANTIA DE LEGALIDAD.

Dentro de las garantías de procedimiento encontramos primordialmente la de legalidad, la cual vemos plasmada en los artículos 14 en sus tres párrafos finales, y 16 en su párrafo inicial, es decir en dichos preceptos fundamentales se establecen las bases del procedimiento e como dijera el Maestro Juventino V. Castro "fija lo que podría - mos llamar las reglas del juego" (1), o sea, aquellas normas que fijan la manera en que debe seguirse el proceso ensi.

El autor a que me referí con anterioridad establece que existen autores que afirman que las garantías del procedimiento son también garantías de seguridad Jurídica. " muchas de las garantías de Procedimiento, los autores las clasifican como garantías de seguridad Jurídica. Así -- por Ejemplo Burgoa que las define como el conjunto general de condiciones, requisitos elementos, e circunstancias previas a que debe sujetarse una cierta actividad estatal autoritaria para generar una afectación válida de diferente índole en la esfera del gobernado, integrada por el summun de sus derechos subjetivos" (2).

(1).- V. Castro, Juventino, "Lecciones de Garantías y Amparo". Editorial Porrúa, S. A., México, 1972; Pág. 214.

(2).- I dem. pág. 214.



Por lo que se refiere a las fuentes de la Garantía de Legalidad, podemos afirmar que han sido muchas -- las situaciones Jurídicas y doctrinarias que en las mismas -- han influido, y que han tenido influencia en los artículos -- 14 y 16 Constitucionales, al respecto el autor Juventino V. - Castro nos indica " Es algo indeterminado el establecer el -- origen de los tres párrafos finales del actual artículo 14, - en virtud de que existen diversos antecedentes que influye -- rón sobre él, y una serie de equívocos y malos entendidos por parte de los constituyentes que han elaborado su fórmula. Sin embargo, en términos generales se aceptan los anglosajones, - por una parte, y los españoles por la otra, que nos permiten -- construir la historia de lo que se pretendió redactar y fe -- de lo que al final se redactó, y de la trascendencia que es -- tos actos trajeron sobre la vida Jurídica del país ". ( 3 ) - Consideramos que siendo nuestro país, y nuestra cultura, el -- fruto de una de las colonias españolas, necesariamente te -- nemos gran influencia Jurídica de España, por lo que respec -- ta a los Estados Unidos si bien es cierto que nuestro siste -- ma Jurídico es diferente al sistema anglosajón, en el que --- denomina la aplicación del derecho consuetudinario, no menos -- cierto es que tenemos una gran influencia del mismo, no de -- bemos olvidar que nuestro derecho proviene en gran medida ---

(3).- Opus cit. pág. 219.

del Derecho Napoleónico, y también del derecho español, al efecto nos permitimos transcribir los antecedentes mexicanos anteriores a la Constitución de 1857:

Constitución de Cádiz de 1812:

Art. 244.- "Las Leyes señalarán el órden y las formalidades del Proceso, - que serán uniformes en todos los Tribunales, y ni las Cortes ni el Rey -- podrán dispensarlas".

Art. 247.- "Ningún español podrá ser juzgado en causas civiles ni criminales por ninguna comisión, sino por -- los Tribunales competentes, determinado con anterioridad a la Ley".

Primer Proyecto de Constitución de -- 1842:

Art. 124.- "Toda falta de observancia en los trámites esenciales que arreglan los procesos en lo civil y criminal, produce su nulidad y hace espe -- cialmente responsable a los jueces --

que lo cometieron.

Una ley fijará los trámites que como esenciales no pueden omitirse y el modo de - -  
substanciar dichos recursos".

Bases orgánicas de 1843

Segundo párrafo de la fracción VIII del artículo 90.- "Cualquier falta de observancia en los trámites esenciales de un proceso produce la responsabilidad del Juez, y en lo civil además la nulidad para sólo el efecto de reponer el proceso. La Ley señalará los trámites que son esenciales en cada juicio".

Como puede observarse, las disposiciones constitucionales anteriormente transcritas hacen una referencia simplemente a que las leyes deben señalar las formalidades mismas que los Jueces deben cumplimentar.

Así mismo el autor del que nos venimos auxiliando nos explica que cuando algún Juez no sigue ajustadamente la letra de la Ley en el proceso esto trae aparejada la nulidad.

Es entonces la garantía de legalidad una situación benéfica para el individuo que es parte en el proceso ya que tiene la seguridad de que el Órgano Jurisdiccional tendrá que actuar dentro del proceso con acatamiento a las disposiciones legales previamente establecidas.

En los Estados Unidos de Norte América, y apenas llegados los primeros colonizadores se estableció al igual que en Inglaterra, una serie de principios, éstos quedan establecidos en sus cartas de fundación que posteriormente se convertirían en Constituciones, en fundación o principio que lo podemos comparar con nuestra garantía de Legalidad, otro antecedente -- por demás interesante es el que nos encontramos en una disposición emitida por el Rey Don Alfonso IX, en las Cortes de León.

A este respecto el multicitado autor nos dice -- " En el año de 1186 el Rey Don Alfonso IX, en las Cortes de -- León se obligó bajo juramento, a no proceder contra los súbditos sino por las formas TUTELARES DEL JUICIO.- Esta disposición se encuentra consignada en la Novísima Recopilación, y la heredamos por conducto de las Leyes de Indias". (4)

(4).- V. Castro, Juventino, Opus cit., pág. 222.

Nosotros consideramos que el Legislador de 1857, tomó inspiración tanto en el derecho Anglosajón, como en el derecho Español, en lo que concierne a las garantías a que nos venimos refiriendo, es decir el " debido proceso legal " angloamericano era bien conocido por el constituyente de 1857 al efecto exponemos el artículo 21 de la Constitución Mexicana del año de 1857.- Nadie puede ser despojado de sus propiedades, o derechos, ni proscrito, desterrado o confinado, sino por Sentencia Judicial, pronunciada según las formas y bajo las condiciones establecidas en las Leyes del País.

En el año de 1917, El Constituyente de Queretaro, modificó el precepto Constitucional que contiene a la Garantía de Legalidad aunque no de manera sustancial quedando de la manera que a continuación se detalla.

Art. 14.- " A ninguna Ley se dará efecto retroactivo en perjuicio de persona alguna.

"Nadie podrá ser privado de la vida, de la libertad o de sus propiedades, posesiones o derechos, sino mediante juicio seguido ante los tribunales previamente establecidos, en el que se cumplan las formalidades esenciales del procedi --

miento y conforme a las leyes expedidas con anterioridad al hecho.

"En los juicios del orden criminal queda prohibido imponer penas por simple analogía y aún por mayoría de razón, pena alguna que no esté decretada por una ley exactamente aplicable al delito de que se trata."

"En los juicios del orden civil, la sentencia definitiva deberá ser conforme a la letra, o a la interpretación jurídica de la ley, y a falta de ésta se fundará en los principios generales del derecho".

Como podemos observar, en el texto del artículo 14 Constitucional actual, se estableció el que se "cumplan las formalidades esenciales del procedimiento" que viene a ser una copia del "debido proceso legal" anglosajón.

## 2.- LA GARANTIA DE AUDIENCIA.

Es menester, conocer cuáles son las características que posee la Garantía de Audiencia y al saber son las siguientes:

1ra.- Titular de la garantía de Audiencia.- El titular de la garantía de Audiencia es cualquier sujeto que tenga el carácter de gobernado, así pues cualquiera puede ser titular de esta garantía, tanto una persona física como una persona moral, sin importar condición social, sexo, nacionalidad, credo religioso "cuando el segundo párrafo del artículo 14 Constitucional afirma que nadie podrá ser privado de sus derechos esenciales, sino ajuntándose a ciertos requisitos, se expresa que el titular de la garantía puede ser todo sujeto gobernado sin distinción de sexo..." es decir el Maestro Juventino V. Castro en su obra de la cual, nos venimos auxiliando, nos hace mención a que cualquiera, incluso - estando en el extranjero puede un nacional ser titular de la garantía de audiencia.

2a.- Acto de autoridad condicionado por la garantía.- El acto de autoridad en un momento determinado

puede afectar la esfera jurídica del ciudadano, teniendo la característica de que tales actos deben ser definitivos y no de manera preventiva o precautoria, caso que se podría presentar con una providencia cautelar ya que en situación provisional no se considera como violado el derecho del propio ciudadano.

### 3ra.- DERECHOS PROTEGIDOS POR LA GARANTIA.

EL Artículo 14 Constitucional detalla una serie de derechos como son la vida, la propiedad e incluso la libertad de las personas, es de interés la Jurisprudencia emitida por nuestro más alto Tribunal respecto a la posesión, misma que -- transcribimos: " TESIS 254.- POSESION.- Demostrado el hecho de la posesión, ésta debe ser respetada en acatamiento al artículo 14 Constitucional, sin que los Jueces Federales -- tengan facultades para decidir si esa posesión es buena o mala". (5)

### 4a.- TRIBUNALES QUE PUEDEN PRIVAR DE DERECHOS.-

Esta característica la vemos desde el punto de vista que el propio artículo 14 Constitucional establece que" ...

(5).- Jurisprudencia 1917 - 1965.- Cuarta parte, pág. 772.



mediante juicio seguido ante Tribunales previamente establecidos,..." por lo que no es dable la creación de un Organismo Jurisdiccional para resolver un caso concreto.

5a.- LAS FORMALIDADES ESENCIALES DEL PROCEDIMIENTO.- En páginas anteriores se examinó detenidamente lo que sería el debido proceso legal mexicano, sólo cabría hacer mención a la referencia marcada por el Maestro Juventino V. Castro." Sólo debe tenerse en cuenta que la Ley reglamentaria de los artículos 103 y 107 de la Constitución, en su artículo 159 y así como en el 160, señala las violaciones a las leyes del procedimiento obligatorio para los Tribunales civiles, administrativos, del trabajo y penales, no sin advertir que la última de las fracciones de ambos artículos, señala facultades a la Suprema Corte de Justicia o a los Tribunales Colegiados de Circuito para determinar casos análogos a los anunciados en tales disposiciones, extendiendo en esta forma el criterio protector para el respecto de las formalidades esenciales de los procedimientos".

(6)

6a.- EXCEPCIONES A LA GARANTIA DE AUDIENCIA.- La más importante de estas excepciones la encontramos

(6).- V. Castro, Juventino, opus cit., pág. 231.

a la relativa a la expulsión de un extranjero, situación está prevista por el artículo 33 de nuestra Constitución, dicho ordenamiento Constitucional establece Literalmente: " -- Art. 33.- " Son extranjeros los que no posean las facultades determinadas en el artículo 30. Tienen derecho a las garantías que otorga el capítulo II Título Primero, de la presente Constitución; pero el ejecutivo de la Unión tendrá facultad exclusiva de hacer abandonar el territorio Nacional, inmediatamente y sin necesidad de juicio previo, a todo extranjero cuya permanencia juzgue inconveniente..."

Otra situación de excepción a la garantía de Audiencia es la relativa a la enseñanza, en la que -- las escuelas particulares no podrán impugnar la resolución -- de la autoridad en el sentido de que ésta, les retire la -- autorización de impartir clases.

C).- LA GARANTIA DE EXACTA APLICACION DE LA LEY.

Esta garantía, es aquella de la cual goza todo aquel que es parte en un juicio, bien como actor, bien como demandado. La autoridad estará obligada a respetar las normas procedimentales existentes, y no podrá hacer interpretaciones frívolas o personalísimas tendenciosas en cuanto a alguna disposición procedimental, ya que entonces violaría la garantía de exacta aplicación de la Ley.

Esta garantía la encontramos consagrada en el artículo 16 constitucional.

Al referirse a la garantía en estudio, -- el Maestro Juventino V. Castro nos comenta "La creación, en la Constitución de 1917, de los párrafos tercero y cuarto del artículo 14, inexistentes como tales en el mismo numeral de la Constitución de 1857, ha permitido destacar con mayor fuerza la garantía de LA EXACTA APLICACION DE LA LEY, como una de las especies de las garantías de procedimiento". (7)

Con esta garantía, el litigante tendrá la seguridad que la aplicación del derecho será exacta en cuanto

al derecho vigente, y que el juzgador tendra que ceñirse a la ley para impartir justicia.

(7).- V. Castro, Juventino, opuscit., pág. 231

## LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1980

La Ley Federal del Trabajo de 1980, publicada en el Diario Oficial del 4 de enero del mismo año, y que entró en vigor el 1.º de mayo de 1980, viene a ser de hecho la tercer Ley Laboral que se va a crear en el país. En la misma, se van a establecer situaciones que en la Ley que le antecedió, fueron resueltas por la Suprema Corte de Justicia de la Nación y que traerá notorias mejoras en beneficio de la clase obrera de este país, la ley de 1931, habiendo sido la primera, fue superada y mejorada por la Ley de 1970, y consecuentemente, la Ley de 1980, tuvo que superar en algunos casos a la Ley de 1970, regulando situaciones en forma más concreta como el caso de las horas extras, situación en la que antiguamente se dejaba la carga probatoria al trabajador en conflictos inherentes a horas extras, es decir, se tenía que probar de momento a momento el tiempo extra laborado por el trabajador, y cuando éste, afirmaba que el patrón le adeudaba el pago de esta prestación, es el caso que en esta Ley de 1980 la carga probatoria en términos de lo establecido por el artículo 184, Fracción VIII, va a corresponder al patrón probar su dicho cuando exista controversia sobre ese sentido.

La actual Ley, también va a regular de -- manera más completa y congruente lo referente a la audien -- cia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y -- admisión de pruebas, ya que se va a establecer en el Artí -- culo 876, Frac. I que las partes deberán comparecer perso -- nalmente a la audiencia sin abogados patronos, asesores • -- apoderados, esto es que la Ley anterior se establecía lo -- mismo, pero de hecho era letra muerta porque nadie acataba -- esa disposición legal, y en la actualidad en virtud de la -- sanción que establece para el patrón de tenerle por contes -- tada la demanda en sentido afirmativo si no comparece perso -- nalmente a la audiencia, los patronos se ven en la necesi -- dad de acatar la disposición legal, dicha sanción está seña -- lada en términos del artículo 879, párrafo III de la Ley de la materia, en base a esto y a muchas disposiciones, la Ley Laboral fue muy proteccionista de los trabajadores.

1).- La rescisión en las relaciones indi -- viduales de trabajo.

La rescisión, consiste en una forma de -- terminar con la relación jurídica-contractual que une a dos

partes, al efecto, es interesante desde el punto de vista - del tratadista Baltazar Cavazos, en su libro titulado " 35- Lecciones de Derecho Laboral" "La rescisión de los contra - tos, es una forma de terminación de los mismos, por incum - plimiento de cualquiera de las partes.

Se rescinde únicamente el contrato que - se incumple, de ahí que la rescisión de un contrato sea una forma de terminación anormal o patológica del mismo " (8).

Asimismo, cabe hacer mención a un punto de vista bastante respetable del Maestro Trueba Urbina, al - tocar lo referente a la rescisión " En las relaciones de -- producción, y en general en las relaciones laborales, que - comprenden no solo a los obreros, empleados, jornaleros, -- etc., sino a todos los prestadores de servicios, inclusive - a los profesionales, la falta de cumplimiento de las obliga - ciones de trabajadores y patrones en dichas relaciones, ori - nan lo que en la técnica civilista de nuestra legislación,-

(8).- Cavazos Flores, Baltazar, "35 Lecciones de Derecho La - boral", Editorial Trillas, S. A.; 1ra. Edición, Méxi - co, 1982; pág. 120.

se denomina Rescisión de la relaciones de trabajo con todas sus consecuencias jurídicas y económicas que se derivan de la Ley Federal Laboral. Es inexplicable que aún subsistan en una legislación nuevos conceptos civilistas, no obstante que nuestro derecho del trabajo emplea la auténtica terminología laboral, en razón de la función revolucionaria del precepto, por lo que usaremos el termino de despido y retiro como se emplea en la frac. XXII del mencionado artículo-constitucional". (9).

El criterio del Maestro Trueba, nos hace ver la diferencia que existe en el tradicional, y conservador Derecho Civil con el actual y social Derecho del Trabajo, y él está en contra de que se aplique el término de rescisión, ya que considera que la rescisión es una figura-denigrante principalmente para el obrero.

Para darnos una idea global de la rescisión, es conveniente que observemos los diversos puntos de-

(9).- Trueba Urbina, Alberto, "Nuevo Derecho del Trabajo", - Editorial Porrúa, S. A.; 4a. Edición, México, 1977, - pág. 301.



vista de los tratadistas en materia laboral, y al final emitir una opinión propia; don Euquerio Guerrero, respecto a la rescisión dice: " Regla general en todo contrato de carácter civil, es que el incumplimiento, por alguna de las partes de las obligaciones contraídas por el mismo contrato, da derecho a la otra a rescindirlo. En este aspecto, el contrato de trabajo pudiera asimilarse a un contrato civil, porque la -- Ley Federal del Trabajo, concede el derecho tanto al patrón-- como al trabajador, para rescindir el contrato, según lo podemos observar en sus artículos 46 y 47.

Sin embargo y aunque esta opinión se sostiene por respetables autores en la materia, por lo que ve -- la rescisión decretada por el patrón, necesitamos considerar, además de la rescisión tradicional, una serie de obligaciones que por ley nacen para el trabajador en la relación con su patrón, ya que su incumplimiento da lugar a sanciones que el patrón aplica y que van desde la sencilla amonestación -- verbal hasta la sepación del trabajo, que, es la máxima pena que puede aplicarse a un trabajador, y del salario correlativo, sufriendo las consecuencias naturales de esa privación.

No puede decirse lo mismo tratándose de la rescisión por parte del trabajador, porque aún cuando el patrón también sufre las consecuencias de tener que pagar indemnizaciones, lo que después analizaremos, es impropio afirmar que el obrero sancione a su patrón, ya que en la relación de trabajo, la autoridad se ha asignado al patrón y, por lo mismo, a él compete, unilateralmente, sancionar, analizando la falta cometida por el trabajador, valorizándola y aplicando el castigo que, repetimos en el caso máximo, se traduce en separación. En cambio el obrero no tiene autoridad sobre el patrón, sino en el peor de los casos se le faculta para rescindir el trabajo". (10)

Citamos una gran parte del punto de vista del tratadista Euquerio Guerrero, por la razón de considerar la más importante de todas las opiniones que sobre la rescisión nos dan los diversos autores de los que nos hemos auxiliado, ya que, en su versión, es cierto que un trabajador en ningún momento tiene facultades para sancionar al patrón por un lado, y por otro, es necesario que se aplique en materia laboral el término de rescisión, ya que no existe --

(10).-- Guerrero, Euquerio, "Manual de Derecho del Trabajo", Editorial Porrúa, S. A.; 2a. Edición, México, 1980; pág. 152.

otro término para poder explicar el fenómeno jurídico que se está presentando, aunado a esto, a que la Ley de la materia no señala dicha palabra.

De los conceptos anteriores, podemos -- sacar varias conclusiones como son las siguientes, la rescisión es un acto por medio del cual trabajador o patrón, -- hacer valer su derecho de dar por terminada la relación jurídica contractual, sin que se le pueda perjudicar a aquél que está obtando por ella; y es la última de las sanciones que un patrón puede llevar a cabo sobre un trabajador, ya -- que existen otras sanciones como suspensión en el trabajo -- etc.; por lo que podemos decir que es una figura jurídica -- contemplada en la Ley Laboral más no en la Constitución, lo que trae como consecuencia por un lado, el que el patrón si es quién está rescindiendo, se deshaga de aquella persona -- que le está ocasionando daños de tipo moral o económico y -- que el trabajador extinga la relación laboral con el pago -- de las correspondientes indemnizaciones que la Ley Federal del Trabajo determina.

a).- Diversas causas imputables al patrón (Rescisión).

La ley señala en su artículo 51 nueve situaciones, ocho de ellas detalladas y la última por casos semejantes, mismas por las que el trabajador puede en términos del artículo 516 de la Ley Federal del Trabajo dar -- por concluido en el término de un mes, rescindir su contrato de trabajo, esto es, que el trabajador tiene un mes para separarse del trabajo y para ejercitar su acción correspondiente, dicho término empieza a correr a partir de la fecha en que el trabajador tiene conocimiento de la causa de separación. A continuación analizaremos las situaciones por las cuales el trabajador puede rescindir su contrato de trabajo.

ARTICULO 51.- " Son causas de rescisión de la relación del trabajador sin responsabilidad para el trabajador:

FRACCION I.- Engañarlo el patrón o, en su caso, la agrupación patronal al proponerle el trabajo, - respecto de las condiciones del mismo. Esta causa de rescisión de la relación de trabajo dejará de tener efectos después de 30 días de prestar sus servicios el trabajador".

Esta situación es la referente a cuando el patrón promete al empleado el que las condiciones de tra

bajo van a ser de una determinada manera, forma y tiempo, - y, al estar prestando sus servicios el empleado observa por ejemplo que el horario que originalmente se había pactado - es diferente a aquél en el que está prestando su trabajo -- o verbigracia que la remuneración por la fuerza de trabajo - llevada a cabo es diversa al salario que el patrón le había prometido, o cuando al empleado se le aseguró que iba a tener determinadas comisiones y las mismas en el momento del pago correspondiente, no le son reconocidas, esa causal como la propia ley lo establece, deja de tener efectos de - rescisión por el solo transcurso del tiempo, ya que el trabajador tiene un mes, una vez enterado de los hechos que le perjudiquen imputables al patrón, para retirarse del trabajo y ejercitar la acción correspondiente.

Por lo demás, según análisis que se hicieron sobre diversas jurisprudencias para ver los casos prácticos en los que se presentan esta causal de rescisión, se encontró que no existe jurisprudencia alguna detrás del conflicto, con lo que podemos concluir que es rara de aplicarse esta causal.

FRACCION II.- " Incurrir el patrón, - sus familiares, su personal directivo o administrativo den-

tre del servicio, en faltas de probidad u honrradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos e hermanos".

Como ejemplo de esta causal, podemos citar las conductas del patrón que van encaminadas a afectar en su patrimonio al trabajador, e bien los familiares del patrón substraen objetos propiedad del trabajador; además que existan amenazas, injurias e malos tratamientos en contra del trabajador. Y la ley va más allá buscando proteger a los empleados y a la esfera familiar de los mismos, ya que si esos mismos actos van dirigidos hacia el padre, esposa e hijos del trabajador, también pueden considerarse como causal de rescisión. Esta causal tiene su base legal en el trato mismo que todo ser humano debe tener, no tan solo tratándose de empleado, que es el caso que nos ocupa, sino cualquier persona debe tener un trato digno, decoroso y decente, recordamos de memoria y citamos consecuentemente los casos en el que el porfiriate se distinguió por el maltratamiento que el patrón tenía hacia sus jornaleros y empleados, en el que en muchos casos el patrón llegaba a --

hacer proposiciones indecorosas a las propias mujeres de los empleados y a las represalias que había cunado estas personas no accedían a las pretenciones de esos seres con bajos instintos en que en muchas ocasiones confundían la necesidad con otras situaciones que iban más allá de lo humano y de lo digno, por ello es que creemos que el legislador al establecer esos supuestos y los efectos de los mismos, lo hizo con el afán de proteger al empleado y a su familia, por ello es que en la actualidad se dá la posibilidad de que el trabajador rescinda su contrato de trabajo cuando se dan algunos de los hechos que la propia ley señala.

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

Esta fracción nos está señalando la posibilidad de que, el trabajador rescinda su contrato de trabajo cuando se dan algunos de los casos a que hicimos mención al comentar la fracción II del propio artículo 51, con la diferencia de que en aquellos, los de la fracción II, de-

ben darse dentro del servicio, es decir dentro de las horas en que el obrero está desempeñando el trabajo, y estos últimos, son para el caso de que los hechos objeto de la rescisión se presentaran FUERA DEL SERVICIO, es decir aquí estamos en presencia de que las injurias, las faltas de probidad, los malos tratamientos, se presentaran por el patrón, su personal directivo, o los familiares del patrón, pero fuera del servicio, incluso, en parte diversa al lugar que ocupa la fuente de trabajo.

El legislador entonces, fue más allá de la protección al obrero y a su familia en la fuente de trabajo y en las horas de prestación de servicios y protegió a éste sin medir extensión territorial, consecuentemente se le dá un apoyo completo y total en cuanto a la familia del obrero y en cuanto a la dignidad que todos ellos deben tener por parte del patrón, ya que se podría dar de hecho una situación en que en otro estado, en otra entidad federativa que radicara la familia del obrero y que hasta allá se les fuera a crear alguna de las faltas previstas por la ley, pero siempre con el conocimiento de la existencia de la relación laboral, y del conocimiento de que son -



familiares del trabajador, y se les creara esos malos tratamientos, incluso en ese caso, el obrero podría rescindir su relación laboral. De ahí nuestra admiración por el precepto que no hasido modificado desde sus inicios, el cual data de la intención del legislador para proteger al empleado y a toda la esfera familiar que lo rodea y que está más allegada a él.

FRACCION IV.- " Reducir el patrón el salario del trabajador".

Sería ilógico pensar en que un trabajador que está percibiendo un salario de determinada cantidad, le sea reducido el mismo, sin importar las excusas o argumentaciones que un patrón pudiera dar para tratar de justificar su falta, no importaría la situación financiera de la empresa, ya que no existe motivo alguno para justificar la reducción de salario, más sin embargo, cabe hacer notar lo siguiente: Existen casos en que la reducción de salario no se da con la mala fe, es decir, con el ánimo de perjudicar al obrero, sino que esas situaciones que de hecho se presentan, pueden darse por dos causas, una por error de las personas que pa -

gan el salario y la otra, por error de la cuantificación correspondiente, a manera de ejemplo y de mayor claridad en lo que tratamos de exponer, podemos considerar que se puede presentar la situación de pagar menos salario por un error de tipo contable o administrativo, cuando es este el caso, se nos está presentando una hipótesis en la que no existe la mala fe del patrón, el dolo, ni la mala intención de dañar al empleado, sino simple y sencillamente se está pagando menos salario, por un error de contabilidad, en este supuesto, no se puede pensar en que el obrero pueda rescindir su contrato de trabajo. Lo anterior lo hacemos notar aclarando que no es de nuestra propia idea, sino que proviene del criterio sustentado por nuestro más alto tribunal en una ejecutoria, la cual consta en el Vo. 50, 7a. Ep. Feb. 1973. Va. Parte, - Ej. de la VI Sala. Amparo directo 4365/72.- César Centeno - Valdez, 15 de febrero de 1973, unanimidad de 4 votos; ponente Manuel Yañez Ruiz.

SALARIO REDUCCION DEL.- Rescisión del -- contrato de trabajo por esta causa imputable al patrón. Debe de acreditarse la mala fe.

"Para que quede justificada la causal de rescisión de contrato por parte del trabajador a que se refería la frac.IV del artículo 125 A de la Ley Federal del Traba

jo de 1931, infracción IV del artículo 51 de la nueva Ley Laboral), no basta que el trabajador deje simplemente de recibir en forma completa el salario devengado, sino que es necesario para que se configure la citada causal, que exista -- además, falta de probidad por parte del patrón, ya que, en -- última instancia, el elemento determinante para la integra -- ción de la causal, lo es la falta de probidad que constituye la infracción al precepto mencionado. Por tanto, si el actor no demuestra que el patrono haya obrado con mala fe, tratán -- do de abusar de su situación de trabajador, sino que por el -- contrario, aquél demostró que el no pagar en forma completa -- el salario, obedeció a una equivocación al formularse las -- listas de raya, y en un lapso relativamente breve, lo requie -- re para que cobre esa diferencia de salario, la junta respon -- sable estuvo en lo justo al absolver del pago de la indemniza -- ción y salarios caídos que el trabajador le reclamó por -- rescisión del contrato de trabajo por causas imputables al -- patrón, consistente en reducción de salarios". (11)

Como podemos observar, la ejecutoria -- anteriormente señalada, pone de manifiesto que lo que se bus

(11).-- Jurisprudencias y Ejecutorias de la Suprema Corte de -- Justicia de la Nación, recopilación por el Departamen -- to de Investigación Jurídica de la Procuraduría Fede -- ral de la Defensa del Trabajo, Tomo II, pág. 141.

ca es sancionar a aquél que siendo parte de una relación -  
 legal infringe la ley, pero lo hace con el ánimo de lu --  
 crar o perjudicar a la otra parte de la relación contrac --  
 tual. Pero si la reducción de salario se dá por una equivo --  
 cación en la que no existe ni dolo ni mala fé ni ánimo de -  
 perjudicar o enriquecerse, entonces no estaremos en presen --  
 cia de un hecho que constituya una causal de rescisión.

FRACCION V.--"No recibir el salario corres -  
 pondiente en la fecha y lugar convenidos o acostumbrados." -  
 Esta fracción es la relativa a aquellos casos en los que el  
 patrón no cubra al trabajador el pago de su salario en la -  
 fecha convenida o acostumbrada, vgr., que siendo costumbre -  
 el pago de salario los días sábados, el patrón venga pagan -  
 do hasta el día lunes o el martes de la siguiente semana, -  
 el trabajador por esa emisión o pago inoportuno sufre serios  
 perjuicios, ya que tiene el hábito de cubrir sus necesidades  
 más elementales en esa fecha, y más tratándose de empleados  
 con un salario mínimo, los últimos días, la familia del pro  
 pio trabajador, estará esperando en ocasiones hasta con an -  
 siedad la llegada de ese salario para satisfacer las nece -  
 sidades que todo trabajador y la familia del mismo tienen,-

consecuentemente para una persona de escasos recursos, resulta verdaderamente serio el problema de la falta de pago en la fecha acostumbrada, ya que se tendría que recurrir al préstamo, y a la usura, y consecuentemente se verían lesionados los intereses del empleado, resulta entonces que el trabajador, - habiendo devengado un salario, tiene todo el derecho para recibir en tiempo el pago del mismo, ya que su fuerza de trabajo le ha costado y además, el patrón ya obtuvo las utilidades o plusvalía que esa fuerza de trabajo le ha dejado, por lo -- que resulta inhumano y antijurídico que todavía después de haber obtenido esos beneficios a que nos venimos refiriendo el patrón, no cubra el salario que de hecho ya le corresponde al obrero, por lo tanto, resulta ser una verdadera explotación - llevada a cabo en perjuicio del trabajador con el beneficio - del patrón.

    Son pocos los elementos o pruebas que un trabajador puede tener para acreditar que el pago de su salario no se hizo en la fecha acostumbrada, ya que el patrón podría - escudarse diciendo que el salario del trabajador no lo cobró porque no quiso, incluso podría ser el relativo recibo de salario con la fecha acostumbrada, por ejemplo la de un sábado y pagarle hasta un lunes, consecuentemente, el trabajador - -

quedaría en un estado de indefensión y además impedido para probar que no se le pagó en la fecha acostumbrada, y este último se negó a proporcionarle el pago correspondiente.

Cabe hacer mención a lo que establece el artículo 88 de la Ley Federal del Trabajo en el sentido de -- que los plazos para el pago de salario nunca podrán ser mayores de una semana para las personas que desempeñan un trabajo material..., es decir, este precepto contempla la situación de un obrero, y regula lo referente a que una persona que desempeña un trabajo material, tiene un desgaste físico y elevado y que en la mayoría de los casos, las personas que desempeñan un trabajo material, reciben un salario inferior a aquellas que desempeñan un trabajo de otro tipo.

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

Existen algunas relaciones laborales en las que por su naturaleza el empleado tiene que usar sus propias herramientas, pongamos por ejemplo, el caso de un carpintero a quien el propietario de una casa le encomienda la cons

trucción de unos closets en su domicilio, y el carpintero - tiene que llevar las herramientas inherentes a su oficio, - este ejemplo, lo damos toda vez que en la mayoría de las relaciones laborales los instrumentos de trabajo son propiedad del patrón, y sólo en casos excepcionales será el trabajador quien tenga las herramientas. Bien, en el ejemplo que estamos mencionando, el patrón, maliciosamente daña las herramientas o útiles de trabajo del empleado, lógicamente, - tendrá que tratarse de una persona de muy baja moral que -- para llevar a cabo esos hechos, pero son situaciones previstas por la ley y que en la realidad se pueden presentar, -- Consideramos que a pesar de que la ley no lo regula, el - obrero, podrá, independientemente de pedir el que se le cubran las prestaciones a que la ley se contrae para el caso de rescisión, como son las indemnizaciones y pago de salarios caídos, podrá, repetimos, reclamar el pago de la herramienta o de la reparación de la misma, la cual fue dañada - intencionalmente o maliciosamente por el patrón, ya que sería injusto que habiéndole ocasionado esos perjuicios, el patrón no reparara los daños hasta dejar los bienes muebles propiedad del trabajador en el mismo estado en que se encontraron hasta antes de que fueran dañados.

FRACCION VII.- " La existencia de un peligro grave para la seguridad e salud del trabajador e de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el establecimiento e porque no se cumplan las medidas preventivas y de seguridad que las leyes establezcan."

En la etapa histórica de la Revolución Industrial, las condiciones de salubridad e higiene que imperaron en las relaciones de trabajo, eran nefastas, citamos de memoria que los obreros en aquel tiempo desempeñaban su trabajo casi a oscuras, en donde no existían lugares adecuados -- incluso las personas que estaban en los locales de trabajo -- tenían que hacer sus necesidades más elementales, en los -- mismos locales, consecuentemente, la podredumbre y malos -- olores, eran insoportables, trayendo enfermedades para los -- obreros debido a contagios, asimismo, la maquinaria como tejedoras y otras eran verdaderos peligros en potencia para -- las personas que operaban dichas máquinas, sufriendo accidentes de trabajo en los que perdían las manos y en ocasiones -- la vida. Esas condiciones de trabajo imperaron por muchos -- años; por ello es que en la Ley actual se establece que el -- obrero puede rescindir la relación laboral cuando existan -- los peligros que tanto a él como a su familia pueden en un --



momento determinado afectar.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, como autoridad laboral y como autoridad encargada de vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo, tiene que vigilar el que en los establecimientos se cumplan con los requisitos de seguridad a que la propia ley se contrae, más sin embargo, aparte de que exista esta autoridad como órgano vigilante del cumplimiento de las normas de trabajo, también el legislador da la posibilidad al obrero de que cuando el patrón no tenga en buenas condiciones tanto de higiene como de seguridad las instalaciones y la maquinaria en la fuente de trabajo, el empleado pueda rescindir la relación laboral.

En el caso que nos ocupa, podemos considerar que no es necesario que se dé un accidente, sino de una manera potencial la sola posibilidad de un accidente o una enfermedad por la situación de insalubridad que presente una negociación, pueden ser hechos suficientes para que el trabajador de manera unilateral rescinda su contrato de trabajo, en base a la protección que él en lo particular, y en caso de residir su familia dentro de las instalaciones de la negociación, en lo general, también esta última debe tener, es decir, también su familia se ve protegida por la disposición del artículo 51 Fracción VII.

FRACCION VIII.--"Comprometer el patrón, con su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento, o de las personas que se encuentran en él."

Existe como bien jurídicamente tutelado y ante cualquier otro bien por más alto que sea el precio del mismo, la función del estado de cuidar la vida de las personas, ya que la vida no la podemos valorar de manera alguna ni existe precio con el cual se pueda determinar, claro, es cierto que la ley señala en los casos de muerte de trabajador, las indemnizaciones que corresponden por un deceso, pero esto no quiere decir que podamos valorar o ponerle precio a la vida de alguien. Por ello es que la ley en la fracción a la cual nos estamos avocando, señala tajantemente, que el trabajador puede rescindir la relación laboral cuando exista imprudencia o descuido inexcusable por parte del patrón y -- que ese descuido ponga en juego la seguridad de las personas que en ella laboran.

Podríamos citar infinidad de ejemplos, pero bastaría con suponer que un patrón propietario de una empresa en la cual tiene una caldera, y que esa caldera se encuentra en condiciones muy difíciles de maniobrar, y que carece de los implementos marcadores de temperatura o de presión y-

que sólo lo deja al arbitrio y al buen manejo del operario, y no únicamente a los obreros de la empresa, sino a personas inclusive ajenas a la negociación, de estos casos, en nuestro país han ocurrido infinidad de veces.

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

La analogía, viene a dar al obrero la posibilidad de que cualquier hecho que lo afectara, y que el mismo no estuviera encuadrado detalladamente en alguna de las causales a que se refiere el artículo 51 en sus fracciones de la uno a la octava, pero sin embargo considerara el propio trabajador que le está ocasionando daños, puede en su caso rescindir el contrato de trabajo.

Es de hacer notar que la ley señala menos causales de rescisión sin responsabilidad para el trabajador, -- que causales de rescisión sin responsabilidad para el patrón, ya que en este último caso y como veremos más adelante, las causales de rescisión sin responsabilidad para el patrón son catorce sin contar la referente a las analogías, es decir, la detallada en la Fracción XV del artículo 47 de la Ley de la --

Ley de la materia. Y, en el caso del trabajador, la ley solo le señala ocho causales concretas y la novena por analogía.

Es importante hacer mención al artículo 52 -- por tener íntima relación con la rescisión de contratos por parte del trabajador podrá separarse de su trabajo dentro -- de los 30 días siguientes a la fecha en que se dé cualquiera de las causas mencionadas en el artículo anterior, tendrá derecho a que el patrón lo indemnice en los términos -- del artículo 50.

El artículo 50 mismo que regula lo referente a las indemnizaciones establece:

I.-"Si la relación de trabajo fuere por tiempo determinado menor de un año, en una cantidad igual al -- importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados; si excediera de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de 6 meses por el primer año y de -- 20 días por cada uno de los años siguientes en que hubiésemos prestado sus servicios.

II.- Si la relación de trabajo fuere por tiem

po indeterminado, la indemnización consistirá en veinte días de salario por cada uno de los años de servicios prestados; - y

III.- Además de las indemnizaciones a que se refieren las fracciones anteriores, en el importe de tres meses de salario y en el de los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se paguen las indemnizaciones."

Es de suma importancia jurídica la anotación - que nos hace el Maestro Trueba Urbina al tratar lo referente a la rescisión de contrato por parte del trabajador, cita -- que a continuación literalmente reproducimos.

" Es pertinente aclarar la fracción III del artículo 51, en el sentido de que el vocablo trabajador equivale con propiedad al de dependiente, conforme a la buena lógica y a lo previsto en la Fracción XXII, apartado a), del artículo 123 constitucional, ya que los dependientes son los empleados de confianza o trabajadores estrechamente vinculados al patrón.

Por otra parte, en los casos que se mencionan en el artículo 51, el trabajador podrá separarse de su tra -

bajo dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que se dé cualquiera de las causas mencionadas en el citado precepto y tendrá derecho a que se le indemnice en los términos del artículo 50 anteriormente transcrito, porque el retiro es originado en esencia por un despido arbitrario o injusto del trabajador, de manera que las causales de retiro a su vez implican un despido injustificado del trabajador; esto es, el trabajador tendrá derecho a que se le indemnice con tres meses de salario, veinte días por cada año de los servicios prestados y los salarios vencidos o caídos desde la fecha del retiro hasta que se cumplimente la resolución que dicte la Junta de Conciliación y Arbitraje; teniendo acción de reclamar las demás prestaciones a que tenga derecho, como la prima de antigüedad y otras que no prescriban.

Las acciones procesales en los casos de despido o retiro, son de carácter social". (12)

(12).- Trueba Urbina, Alberto, opus cit., pág. 305

Podemos concluir que el trabajador tiene derecho a todas y cada una de las prestaciones que le corresponderían por un despido injustificado cuando el propio trabajador rescindiera su contrato de trabajo.

b).- CAUSAS IMPUTABLES AL TRABAJADOR (RESCISION).

Así como el trabajador tiene derecho a rescindir su contrato de trabajo cuando el patrón ha incurrido en alguna causal, así también el patrón puede dar por terminada la relación contractual, cuando el trabajador ha incurrido en una causal de rescisión.

El maestro Euquerio Guerrero al referirse a la rescisión por el patrón y por causas basadas en hechos que el trabajador llevó a cabo, nos hace la siguiente mención: " El patrón debe procurar sentirse un verdadero juez cuando actúa en casos de la gravedad que ameriten la separación y obrar con la imparcialidad indispensable, la serenidad y el buen juicio que le permitan aquilatar ante los frios conceptos de la ley, los elementos humanos que, en último análisis deben orientar el juicio, para preferir siempre absolver a un culpable, que condenar a un inocente." (13)

(13).- Guerrero, Euquerio, opus cit., pág. 254.

El patrón viene a ser entonces una persona que tendrá el carácter de juzgador, y que tendrá que valorar desde el punto de vista humano, si hace efectiva la rescisión o no, es decir si habiendo incurrido el trabajador en alguna de las causales previstas por el artículo 47 de la Ley Laboral, y teniendo las facultades y todo el derecho para rescindir el contrato de trabajo, opta mejor por pasar por alto la rescisión y en cambio de ella imponer al trabajador una sanción -- menos severa como sería la suspensión por X días del trabajador.

Pasando al análisis de las causales de rescisión imputables al trabajador, observamos que existen infinidad de tesis jurisprudenciales al respecto, las cuales en su oportunidad se precisarán.

Artículo 47.- Fracción I.-"Engañar al trabajador o en su caso el Sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efectos después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador."



Esta causa de rescisión, en muchas ocasiones los patrones la emplean maliciosamente y constantemente y en base a ella, tienen la posibilidad de estar cambiando trabajadores, es decir, podrían en un momento dado y de hecho lo hacen, argumentarle al trabajador que no tiene las facultades o conocimientos que él manifestó tener al originarse la relación laboral. Podríamos pensar en que se podría hacer, aunque en forma ficticia, una especie de contrato a prueba en base a esta causal, aunque ya sabemos que no existen los contratos a prueba en nuestra Legislación Laboral. Asimismo, como el propio precepto lo menciona, esta causa de rescisión dejará de servir como tal si pasan más de treinta días de haber surgido la relación contractual.

Fracción II del Artículo 47.-"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."

"Separadamente estudiaremos los dos motivos - principales de despido que señala esta fracción, comenzando por aquél que atañe a la falta de probidad u honradez.

Antes de seguir adelante, es conveniente que dejemos claramente expuesta la idea de la diferencia que -- existe entre la jurisdicción penal y la jurisdicción laboral, un hecho ilícito puede ser juzgado a la luz del derecho penal y llegar a la conclusión, seguidos los procedimientos respectivos, puede constituir una falta grave en materia laboral que amerite una sanción.

Consideramos que esta tesis es muy interesante, para no confundirse cuando la ley menciona, como en el caso que estamos estudiando, la falta de probidad u honradez y pretender que se trata necesariamente de delitos contra la propiedad como el robo, el abuso de confianza o el fraude, pues repetimos, son ángulos distintos desde los cuales se contempla el mismo hecho. Puede la falta de probidad cometida, no constituir delito, sin dejar por ello, de ser causa de despido.

La probidad debe entenderse como la rectitud, la honrría de bien, y la decencia en el obrar, la -- lealtad, de tal modo que una falta de probidad no implica -- necesariamente la comisión de un delito contra la propiedad, como arriba decimos.

El trabajador que con sus actos o con -- sus expresiones, dentro del trabajo pero en relación con -- sus terceros, desprestigia a la empresa a la que presta sus servicios, en un individuo falto de probidad. El trabajador que cobra el salario por realizar un trabajo determinado, y en lugar de hacerlo se dedica a actividades diferentes para su provecho personal o de terceros, comete una falta de probidad, el trabajador que informa falsamente a sus superiores y los induce a incurrir en errores que pueden crear conflictos a la empresa o acarrearle perjuicios, es un trabajador de probidad.

Desde luego que el apoderamiento indebido de objetos de propiedad de la empresa puede configurar un robo o un abuso de confianza que indudablemente también implica falta de probidad u honradez; pero el punto básico -- en el que tratamos de insistir, es que la probidad es un --

concepto, mucho más amplio, muy cercano al de la lealtad, - ya que el hombre que es desleal no es probe." (14)

De hecho, tratar de definir lo que es - la probidad y no obstante que lo manifestado por el Maestro Euquerio Guerrero es amplio y anteriormente señalamos - en la cita antes relatada, es bastante difícil, pensamos - que realmente en este tiempo para encontrar un hombre probe - pues solamente estando frente a San Francisco de Asis - podríamos encontrarlo, ya que la probidad es algo de lo - cuál muy rara ocasión una persona puede tener esa virtud.- En síntesis, podemos dar un ejemplo de lo que es o sería - una falta de probidad por parte de un trabajador, que ha - biéndosele ordenado que determinada mercancía la venda en - cien pesos y él la vende al cliente en noventa pesos, esto - es, los diez pesos faltantes, no los sustrajo el trabaja - dor, ya que en este caso se trataría de una falta de hon - radez, sino que esos diez pesos de diferencia apesar de no haberlos sustraído, si en cambio, dejó sin que su patrón - no los obtuviera, por lo tanto no tuvo ni la rectitud, ni - la lealtad que todo trabajador debe tener para su patrón.

(14).- Opus cit. pág. 255.

Al respecto, nuestro más alto Tribunal señala lo siguiente:

"FALTAS DE PROBIDAD ORIGINAN LA RESCISIÓN DEL CONTRATO EN TODO TIEMPO. El patrón puede, en todo momento, ejercitar en contra del obrero la terminación de su contrato, en los casos de los artículos 121 y 122 de la Ley Laboral, por las causas que en dichos preceptos se señalan. Sería un absurdo legal establecer que cuando un trabajador comete una falta en contra de un patrón, éste puede rescindir de inmediato su contrato laboral, pero cuando la gravedad de la falta de probidad implique un verdadero delito -- sujeto a la sanción de las leyes penales, no podría rescindir su contrato sino hasta que recayera sentencia penal -- condenatoria". (15)

(15).- Amparo directo, 4739/63 Ferrocarriles Nacionales de México, fallado el 20 de agosto de 1965, circular 515 de la Confederación Patronal de la República Mexicana.

A mayor abundamiento consideramos pertinente citar la siguiente jurisprudencia:

"Probidad, falta de, destinar el trabajador-vehículos del patrón, a fines particulares de la que constituye. El trabajador que tiene a su cargo un vehículo propiedad del patrón y que destina él mismo a fines particulares, sin estar autorizado para ello, incurre en falta de probidad u honradez". (16)

FRACCION III.-"Cometer el trabajador contra algunos 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."

Es para el supuesto de que el empleado cometa faltas de probidad u honradez y en actos de violencia, y los demás actos a los que el artículo 47 en esta fracción lo señala, la única exigencia por parte de la ley, es que -

(16).- Amparo directo 5346/76, Jesús López Lizárraga, 3 de noviembre de 1977, unanimidad de 4 votos, ponente: - David Franco Rodríguez, Secretario Guillermo Ariza - Bracamontes. Esta ejecutoria vino a formar jurisprudencia por los antecedentes: A. De 2921/70. A.D.- 2086/72. A.D. 26/71. A.D.4127/70.

por causa de esos actos se altere la disciplina del lugar.

Es decir, no necesario es que por ejemplo una riña provocada por el obrero se suscite dentro de las instalaciones de la fuente de trabajo, sino que vgr. - se suscite fuera y que los compañeros se estuvieran asomando por las ventanas para ver la riña, y consecuentemente - dejen de hacer las labores habituales, y se dé consecuentemente un desorden en la producción normal de la empresa, - al efecto, citamos lo que el Maestro Euquerio Guerrero nos dice al respecto: " Hemos indicado cómo el obrero debe respecto y obediencia a su patrón pero también debemos entender, por desprenderse así de la disposición que comentamos, que el trabajador está obligado a guardar la consideración debida a sus compañeros de trabajo, pues además de reflexiones de tipo social, que al respecto pueden hacerse, referentes a principios de solidaridad, creemos que -- siendo el centro de trabajo una especie de pequeña sociedad en que conviven diversos individuos, deben reconocerse, expresa o tácitamente, normas de conducta para las relaciones entre ellos.

Ya vimos que en las obligaciones que asigna - la Ley a los trabajadores en el artículo 134, hay algunas - que se refieren a sus compañeros de trabajo, como observar - buenas costumbres, prestar auxilios, comunicar observacio - nes para evitar daños a los intereses y vidas de aquéllos, - observar medidas preventivas contra riesgos, etc.

También hay prohibiciones impuestas en razón - de los demás trabajadores. Ahora encontramos que la fracción que estudiamos refuerza las ideas que inspiraron tales obli - gaciones y prohibiciones, pues señala, como causa de rescisión del contrato, la ofensa o agravio hecho a los compañe - ros de labor" (17)

FRACCION IV DEL PROPIO ARTICULO 47.-"Cometer - el trabajador fuera del servicio contra el patrón, sus fami - liares 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."

(17).- Guerrero. Euquerio, opus cit. pág. 257.



Esto es que si el trabajador comete actos como amagos, injurias, amenazas en contra de los familiares - del patrón o de algún jefe inmediato, aún siendo fuera del servicio y aún encontrándose en lugar distinto al de la propia negociación, el patrón puede rescindir la relación laboral, ya que después de ellos sería muy difícil la prosecución normal del trabajo, pensamos por un momento en que si el trabajador tiene amedrentado a un jefe inmediato, y este a su vez, ya le tiene cierto temor a ese trabajador, las órdenes no podrían darse con la misma determinación que en una situación normal, y esto traería perjuicios al patrón ya que el trabajo no sería desempeñado con la eficacia que todo trabajo debe realizarse. De ahí que la ley da la posibilidad de que el patrón al verse afectado de este tipo de conductas por parte del empleado, extinga la relación laboral sin responsabilidad para él, ya que el patrón no fue quien originó los hechos, sino que el empleado por incurrir en la causal sancionada por la fracción IV del artículo 47, se orilló a que se le aplicara la última de las sanciones laborales, es decir, la rescisión de su contrato individual de trabajo.

Al efecto, transcribimos la siguiente ejecutoria:

"INJURIAS DEL TRABAJADOR AL PATRON, FUERA DE LAS HORAS DE LABORES. Si con las pruebas rendidas en el juicio quedó demostrado que en altas horas de la noche y fuera de las horas de labores, el trabajador injurió y golpeó a su patrón, aunque estos hechos no encajen dentro de lo estatuido por la fracción II del artículo 122 de la Ley Federal del Trabajo, por las mencionadas circunstancias en que incurrieron, así como porque tuvieron lugar en distinto lugar al del trabajo, también es cierto que tales hechos justifican los extremos exigidos por la fracción IV de la invocada norma, pues se trata de injurias de palabras y obra preferidas por el trabajador, de tal manera grave, que hacen imposible que continúe entre ambos la relación de trabajo.- A.D.80171/64. Jesús M. Carranza, fallado el 15 de febrero de 1966, circular 582 de la Confederación Patronal de la República Mexicana".(18)

Es ineludible que lo que se busca aquí es que exista el respeto por parte del trabajador hacia su patrón y que, de ninguna manera se rompa ese principio de respeto y de

(18).- Opus cit. pág. 258.

buen trato de palabra y de obra, ya que si se rompe se perdería el principio que debe regir en toda relación humana, que es la consideración y el respeto, situación que debe prevalecer primordialmente en la relación de trabajo.

FRACCION V. "Ocasionar al 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."

Cuando un trabajador está inconforme con el trabajo, o con el salario que el patrón le está pagando, puede suceder que como desquite el trabajador dañe alguna maquinaria, bien la que está operando o bien alguna otra, -- por lo que, la ley da la posibilidad al patrón de que al ver afectados sus intereses en virtud de los daños ocasionados por el trabajador, el patrón puede despedir justificadamente al trabajador, al efecto, cabe señalar lo que el tratadista Euquerio Guerrero nos dice al respecto: " En el caso de la intención dolosa para causar el perjuicio, la prueba resulta muy difícil, sobre todo cuando se trata de actos de sabotaje; pero deben reunirse en este caso todas-

las pruebas, así sean directas, para que el ánimo del patrón o de su representante, llegue al convencimiento de la falta cometida y para que esas pruebas aportadas en un juicio puedan convencer razonablemente a los tribunales obreros que llegaren a intervenir, si el trabajador reclamare judicialmente.

Los perjuicios, aquí sancionados pueden referirse también a los productos elaborados o a la administración de servicios, ya que el daño que resiente el patrón es del todo similar y a veces hasta más grave cuando el objeto o el servicio que adquiere o recibe el público dan lugar a reclamaciones justificadas por los defectos de que adolezcan, por parte de los consumidores y desprestigian el buen nombre de la negociación de que se trate". (19)

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

Esto nos recuerda lo de la figura del pater familias de Roma, en el sentido de que el mismo debería --  
(19).- Opus cit. pág. 259.

llevar las cosas con diligencia, y cuidar sus bienes con la mayor propiedad, es decir, consideramos de manera muy particular que trabajador está obligado a cuidar los bienes del patrón con la misma delicadeza que un pater familias de Roma cuidaba los suyos. Podemos citar el ejemplo en el que el chofer de una empresa, no deliberadamente, sino por tratarse de que es una persona descuidada y negligente, deja sin agua al vehículo y consecuentemente éste se descompone y el patrón se ve en la necesidad de mandarlo reparar y esa comestura va a ser de un costo elevado. Aquí, en este ejemplo, no existió la intención, ni la mala voluntad por parte del empleado para dañar el vehículo propiedad del patrono, sino que por su descuido inexcusable, se llegó al grado de cometer esos daños, afectando al peculio del contratante, este último a su vez tendrá todo el derecho fundándose en la fracción y artículo que se analiza para despedir justificadamente al obrero y sin que tenga que pagar indemnización alguna por este despido, sólo que tendrá que ser cuidadoso el patrón para seguir lo que nos apunta el tratadista Euquerio Guerrero, juntar elementos suficientes para en su momento probar que la rescisión fue fundada y procedente.

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

Citamos de memoria un ejemplo visto en un -- texto el cual no tenemos a la mano, pero por ser un ejemplo muy claro, aquí lo mencionamos: El caso de una negociación en la que por el material que se maneja y siendo éste inflamable y en ocasiones explosivo y dentro de la fuente de trabajo está expresamente prohibido fumar, en virtud de grandes letreros que así lo indican, y además porque el reglamento interior de trabajo así lo determina, y un trabajador es encontrado fumando. Es un daño potencial el que el obrero está ocasionando, ya que si bien es cierto no -- existe ninguna explosión, no por ello podemos dejar de considerar la posibilidad de un siniestro por la conducta del trabajador, consecuentemente, se está poniendo en peligro la seguridad del establecimiento, y de las personas que en el mismo establecimiento se encuentran.

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

Consideramos como faltas inmorales toda aquella conducta que tiene un trabajador y que afecta en su seguridad sexual a terceros, es decir, no importa que el trabajador no llegare a atacar o tocar físicamente a otra persona, pero sin embargo, podría efectuar algún hecho que sí lesionaran los sentidos de otras personas del patrón o sus familiares, o de los compañeros del trabajador que está cometiendo el acto. Debemos considerar a cualquier persona aún sin tener relación alguna con el trabajo, como sería el caso de un cliente de un establecimiento y podemos ir más allá, de una persona que fuera pasando cerca del trabajador y éste en sus horas de labores cometiera algún acto de los que la sociedad considera como inmoral. Al efecto, cabe mencionar a este respecto lo que el Maestro Euquerio Guerrero opina, por ser de los pocos tratadistas que tratan el tema de los actos inmorales.

"por razones semejantes a las que expusimos al referirnos a las ofensas a los compañeros de trabajo, entendemos porqué la comisión de actos inmorales por un trabajador es el taller, el establecimiento es lugar de trabajo, es causa suficiente para que el patrón pueda rescindirle su contrato de trabajo.

La expresión que usa la ley es muy amplia al mencionar actos inmorales y consideramos que no debe dársele una acepción ni muy restringida ni muy extensa, pues lo primero conduciría a calificar la inmoralidad sólo cuando implica la comisión de un delito, y lo segundo a extremos ridículos. La sociedad tiene sus normas éticas que forman las buenas costumbres y el actuar en contra de ellas es lo que un hombre normal puede calificar como un acto inmoral, consideramos que la fracción VIII se refiere principalmente a cuestiones relacionadas con la sexualidad."(20)

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

Existen dentro de algunas empresas datos, fórmulas o cuestiones que el patrón busca que no sean divulgadas, vamos a pensar en un ejemplo en el que el patrón tiene una fórmula muy especial, el patrono tiene una numerosa clientela, y cerca de él hay otro restaurante del mismo tipo de comida pero no puede llevar a ser esa comida con el saber que la del patrono al que originalmente nos estamos re-



firiendo, la hace, y el cocinero revela el secreto al restaurante competitivo. Aquí, volvemos a sacar el ejemplo de la -- lealtad que debe caracterizar a todo trabajador en relación -- con su patrón, ya que al revelar ese secreto al patrono com -- petitivo, estará ocasionando perjuicios a su empleador, ya -- que la clientela que antes era exclusiva de ese lugar, se irá en un momento dada al restaurante competitivo, este ejemplo -- aunque sencillo, consideramos es una forma clara de expresar -- de alguna manera el contenido y finalidad del artículo 47 -- Fracción IX. Claro que deben de existir en grandes empresas -- conozcan, cabe mencionar la siguiente cita: " En toda empresa hay determinados documentos que, sin ser precisamente secre -- tos, contienen informaciones o planes cuya publicidad puede -- acarrear perjuicios a los patronos. No se trata de actos inde -- bidos o inconfesables, a los que se refiera en esa documenta -- ción, sino de estudios económicos, fiscales, laborales o téc -- nicos e informaciones que el patrón debe conservar en reserva. Normalmente esos documentos son semejantes por empleados de -- confianza, pero hay muchos casos en que no puede evitarse que intervengan en su confección y trámite empleados sindicaliza -- dos y para éstos, como para los primeros, es aplicable la cau -- sal de rescisión que estudiamos, independientemente de que, -- si el acto cae dentro de la esfera del Derecho Penal, se pue -- da denunciar al o a los responsables para que sean debidamen --

te castigados". (21)

FRACCION X.- " Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en período de 30 días, sin permiso del patrón o sin causa justificada."

Esto es, que las causas justificadas son el -- sentido de que el trabajador debe avisar al patrón que está impedido para presentarse a laborar, para que así el patrón -- esté en posibilidades de tomar las medidas que el caso re -- quiera, como sería la contratación de trabajador que cubrirá las ausencias del trabajador que está faltando.

Muchos pueden considerar que las faltas de asistencia justificadas deben probarse en juicio ante la Junta, -- pero en realidad probarse al patrón, asimismo es de hacer -- notar que la fracción a la que nos estamos refiriendo hace men -- ción a que deben ser más de tres faltas, es decir, cuatro -- como mínimo y las mismas deben llevarse a cabo en un período de treinta días, esto es, no solamente en el caso de un mes -- específico, sino que podría darse entre el 15 de mayo y el -- 15 de junio, al efecto, citamos lo siguiente: " El trabaja --

(21).- Opus cit. pág. 260

dor, según antes lo indicamos, está obligado a presentarse - puntualmente a sus labores, y a no flatar a ellas sin permiso del patrón. En esto radica en gran parte, el cumplimiento del contrato de trabajo.

La inasistencia por uno o dos días puede sancionarse con relativa severidad, pero la repetición de esa - falta por más de tres veces en un período de 30 días, dá lugar a la rescisión del contrato según lo previene la fracción X.

Necesitamos, ante todo, aclarar algunos conceptos: En primer lugar, las cuatro faltas o más de asistencia no es necesario que sean consecutivas, pero si que lo -- sean dentro del período de 30 días mencionado en esta fracción.

En segundo lugar, que anteriormente, esta -- fracción del artículo 122 de la Ley de 1931, se refería a - más de tres faltas en un mes, lo que motivó la necesidad de que la Suprema Corte interpretara por mes, debería entenderse un período de treinta días de fecha a fecha y no un mes - de calendario.

La reforma a la ley hecha en diciembre del año de 1962, acogió la interpretación de la Suprema Corte y por ello se refiere a que las faltas ocurran dentro de un período de treinta días.

En tercer lugar, el trabajador debe faltar sin permiso del patrón y sin causa justificada, entendiéndose que la justificación debe rendirla aquél ante el propio patrón, no siendo lícito que pretenda rendirla ante los tribunales después de que fue despedido, pues en ese momento ya no tiene objeto demostrar el motivo fundado que le impidió presentarse a laborar.

Es conveniente analizar cuidadosamente las explicaciones que den los trabajadores y las pruebas que presenten, pues con frecuencia aducen razones de justificación que no lo son. Por otra parte, también deben tomarse en cuenta el patrón algunos casos en que la justificación no se puede rendir inmediatamente, sino hasta después de algunos días y conceder para ese efecto plazos razonables; pero sin poner en peligro su derecho de rescindir el contrato por una posible prescripción de lo que nos ocuparemos en el capítulo siguiente.

De las causas de rescisión posiblemente esta sea aquella en que puede ser más indulgente el patrón; pero sin comprometer la disciplina, la continuidad de las labores y el cumplimiento correcto del trabajo".(22)

A las observaciones del Maestro Euquerio Guerrero, lo único que podemos agregar, es que por lo que hace al -- trabajo burocrático, se dá una diferencia por lo que se refiere a esta causal de rescisión, ya que en términos de lo que se rige por el apartado b) del artículo 123 Constitucional, esas faltas de asistencia deberán ser seguidas.

Asimismo y para mayor enriquecimiento del tema que estamos tratando, consideramos importante mencionar algunos criterios de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

" TRABAJADORES, FALTAS DE ASISTENCIA DE LOS, -- COMO CAUSAL DE DESPIDO. De no aceptarse que las faltas de asistencia a que se refieren la fracción X del artículo 121 de la Ley Federal del Trabajo, deben entenderse comprendidas dentro de un mes, tomando como tal, un lapso de treinta días, indepen

(22).- Opus cit. pág. 261.

dientemente de los meses naturales, se daría lugar a que el trabajador pudiera faltar a su trabajo por doble término del que como máximo acepta la ley, y sin que pudiese el patrono rescindir su contrato de trabajo, con la sola circunstancia de que el obrero faltase a sus labores, primero al finalizar un mes natural y luego al principiar el mes natural siguiente, puesto que de este modo no podría decirse que en el mismo mes natural había incurrido en el número de faltas que, según la ley dá lugar a la rescisión del contrato de trabajo". (23)

" Faltas de asistencia, ante quien debe hacerse la justificación de ellas. Para que las faltas al trabajo en que incurra un trabajador no den lugar al despido, debe dar aviso al patrón de la causa de las mismas y acreditar, cuando vuelva al trabajo, que efectivamente se vió imposibilitado para laborar, pues de no hacerlo, la rescisión que del contrato haga el patrón, será justificada. Así pues carecerá de eficacia la comprobación posterior de tales faltas ante la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente" (24)

(23).- Espejel, Ma. Guadalupe, Tomo XLVIII. Pág. 2540.

(24).- 6a. Época, Va. parte, Vol. VII, Pág. 82, amparo directo, 2629/56, Planta Pasteurizadora, S.A. antecedentes Vol. XXXIX Pág.20A.D. 734/60. Hotel Caleta de Acapulco. Vol. XLV, Pág.23.A.D. 4884/60. A.D.7416/60. A.D. - 4935/61.

" PERMISOS. ES NECESARIO NO SOLO SOLICITARLOS, AUNQUE SE TENGA DERECHO A ELLOS, SINO CONTAR CON LA AUTORIZACION RESPECTIVA. No basta la simple solicitud del permiso a - que se tenga derecho, ni en el aviso de que se va a faltar a las labores, sino que 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". (25)

FRACCION XI del Artículo 27 de la Ley Federal del trabajador. "Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado."

El primordial de los elementos esenciales que conforman la relación laboral como sabemos, es la subordinación, y entendemos por subordinación al medio mediante el - - cual el patrón tiene las facultades para dar ordenes al trabajador, y este a su vez en base al salario que percibe, debe - prestar el trabajo y acatar las órdenes dadas por el patrón - o sus representantes.

(25).- Informe anual de 1971, IV Sala. Pág. 29.

Es decir, al desobedecer el trabajador, está rompiendo con uno de los elementos de la relación de trabajo, con la subordinación, siempre y cuando las órdenes sean relacionadas con el trabajo para el cual fue contratado el empleado, vgr. a un trabajador que tiene el puesto de Contador no se le podrían dar por parte de sus jefes o del mismo patrón, una orden encaminada a que el empleado llevara a cabo actividades de aseo o de limpieza, ya que esa no sería una actividad inherente al puesto del trabajador, al efecto, hacemos mención a la siguiente cita: " La subordinación que marcamos como la característica esencial del contrato del trabajo, implica desde luego, el sometimiento del trabajador a las órdenes del patrón, de tal modo que si el primero se niega a acatar los mandatos que recibe del segundo, no puede hacer otra cosa la ley sino considerar perfectamente clara la causal de rescisión del contrato, no tan solo como un incumplimiento a las obligaciones inherentes al mismo por parte del trabajador, sino también como una sanción que el patrón tiene perfecto derecho de imponer, pues si el patrón tiene el derecho de mandar y el trabajador el deber de obedecer, la indisciplina resulta ser una de las faltas más graves que no pueden tolerarse.

La Ley señala solamente dos condiciones para -



esta causa de rescisión. En primer lugar, que la desobediencia sea sin causa justificada, pues si el trabajador tiene una razón fundada para no hacer la labor que se le ordena, no sería justo sancionarlo; pero este punto debe quedar plenamente comprobado y la justificación debe ser totalmente razonable, ya que de otro modo se abriría la puerta a una serie de subterfugios o pretextos para romper la disciplina en el centro de trabajo, y desquiciar a cualquier empresa!"

(26)

Precisamente por la importancia tan grande -- que tiene señalar el trabajo, objeto del contrato correspondiente necesitamos no llegar a la exageración pretendiendo -- definir las labores con minuciosidad, ni tampoco usar expresiones tan generales que sirvan para todo trabajo. Repetimos -- que a nuestro modo de ver, lo más correcto es señalar las características de la clase de trabajo para la que se contrata -- al obrero y entonces si se podrá conocer, tanto por el patrón como por el trabajador, cuáles son las órdenes que el primero está capacitado para dictar y el segundo obligado a obedecer.

El criterio de la Suprema Corte de Justicia --

(26).- Guerrero, Euquerio, opus cit., pág. 263.

de la Nación, en el sentido de desobediencia es el siguiente: " DESOBEDECENCIA, RESCISIÓN DEL CONTRATO DEL TRABAJO POR. La orden dada por el patrón a un empleado para ejecutar, dentro de las labores contratadas, determinadas indicaciones, no lesiona los derechos del trabajador y cuando este incurra en incumplimiento y por tanto en desobediencia, se constituye la causa de despido justificado; es decir, sin responsabilidad para la empresa, conforme a lo dispuesto en la Fracción XI del artículo 122 de la Ley Federal del Trabajo".(27)

FRACCIÓN XII del Artículo 47, "Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades."

Esta es una de las causales de rescisión, -- que pocas veces son empleados, ya que si bien es cierto que se llegan a presentar conflictos cuyo origen se encuentra en esta causal y en el supuesto de la fracción a que nos venimos refiriendo, no existen antecedentes numerosos en cuestión de amparo, por lo que concluimos que los casos no son muy frecuentes, más sin embargo, podemos decir que cuando el trabajador si en una empresa o establecimiento es obligación que --

(27).- Informe de 1970, Pág. 17, 4a. Sala, Suprema Corte de Justicia de la Nación.

en determinada área se use ropa especial, por la actividad industrial que en esa área imaginaria se lleva a cabo, y el empleado no usa esa ropa adecuada como podrían ser guantes, botas especiales o viseras especiales para protegerse la cara y los ojos, el patrón puede rescindir el contrato de trabajo.

En primer término, el patrón lo hace por el propio bien del trabajador, por lo que se refiere a la integridad física de este último y en segundo lugar, por el bien del mismo patrón, ya que si se llegara a presentar un riesgo de trabajo, el patrón según la ley y sin importar si fue por omisión del trabajador el riesgo y por no usar los implementos de seguridad relativos, el empleador tendrá que hacer el pago de las indemnizaciones correspondientes por los riesgos de trabajo. De todo lo anterior, se desprende que la ley primordialmente establece: En virtud de todo lo expuesto, es fundado el motivo de rescisión.

FRACCION XIII.-"Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en este último caso, exista prescripción médica. Antes de iniciar sus ser -

vicios, el trabajador deberá poner el hecho del conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico

Citamos de memoria una jurisprudencia la -- cual dice más o menos que cuando el patrono autorice la introducción de bebidas embriagantes a la empresa o establecimiento, y que posteriormente algún trabajador se encuentre en estado de embriaguez, no será procedente el que el patrono rescinda la relación laboral, ya que él mismo fue quien motivó -- el hecho que está haciendo valer como causal de rescisión.

Es decir, si el patrono por existir algún -- festejo como podría ser la navidad o el aniversario de la empresa, autoriza el que los empleados estén ingiriendo bebidas embriagantes, sería absurdo pensar que rescindiera el contrato de trabajo a sus empleados, por ello consideramos que el -- criterio de nuestro más alto Tribunal ha sido congruente y seguramente fue en base a muchos conflictos que debieran haber tenido su origen en una situación en la que la Corte tuvo que intervenir y detallar su punto de vista al respecto.

Al efecto, citamos a continuación lo que -- nos dice el tratadista Euquerio Guerrero respecto de la ebriedad.

"Al estudiar el artículo 135, vimos que está prohibido a los trabajadores presentarse en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante salvo que exista prescripción médica en el último caso. Por ello se ordena que antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentarle la prescripción suscrita por el médico.

La fracción XIII del artículo 47 que venimos comentando sanciona la infracción de esta norma con la rescisión del contrato de trabajo.

Es necesario repetir las observaciones que hicimos con motivo de la fracción anterior y solamente creemos que es útil indicar que el estado anormal proveniente de la embriaguez o demás causas antes señaladas, no requiere para su comprobación el que sea constatado por un médico. Aún cuando hace años la Suprema Corte consideraba tal medio de prueba como único, ha cambiado en los últimos años ese criterio por el más lógico y natural, de considerar que hay determinados síntomas externos que cualquier persona puede apreciar, por lo que es bastante el dicho de testigos que los haya advertido, para concluir que el trabajador no estaba en el uso completo de sus --

facultades".( 28)

Ratifica lo asentado por el Maestro Euque -  
 rio Guerrero, lo que establece la 4a. Sala de la Suprema --  
 Corte de Justicia, Jurisprudencia que se cita a continua -  
 ción: " Ebriedad, prueba del estado de. La prueba testimo -  
 nial es apta para probar el estado de ebriedad y no es in -  
 dispensable la pericial, en razón de que dicho estado cae -  
 bajo la simple apreciación de los sentidos". (29)

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

Esta causal de rescisión no requiere mayor-  
 explicación, ya que el trabajador al estar privado de la li-  
 bertad por la pena que tiene que cumplir en base a una sen-  
 tencia penal, de ninguna manera podría presentarse a desem-  
 peñar el trabajo.

(28).- Guerrero, Euquerio, opus cit., pág. 265.

(29).- Sexta Epoca, 5a. parte, Vol. IX, Pág. 67, Amparo Di-  
 recto 1421/57. Antecedentes Vol. XXVIII. A.D. 592/58.  
 Vol. XXXIII A.D. A.D. 1494/59. Vol. XLVI A.D.5673/60.  
 Vol. XLVII A.D. 5161/62.

FRACCION XV. "Las análogas a las establecidas -- en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere, el patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa de la rescisión."

Tocante a la analogía, ahí el legislador le deja un campo bastante abierto al patrón, para rescindir el contrato de trabajo y podríamos pensar que si el trabajador en algún momento no cumpliera con las obligaciones que la ley le marca el patrón, podría rescindirle su contrato de trabajo, o que si se llegara a presentar una situación que aunque no contemplada por la ley en forma detallada, pero llegara por los hechos efectuados por el trabajador a ocasionar de alguna forma daños o bien, afectar emocionalmente al patrón, podría este último hacer efectivo el artículo 47 de la fracción a que nos estamos refiriendo.

## 2.- LA SUSPENSIÓN EN LA RELACION INDIVIDUAL - DEL TRABAJO.

La suspensión en la relación individual del -- trabajo es aquella figura en la que el trabajador se ausenta de sus labores comunes, pero ello no implica que se esté extinguiendo la relación laboral, lo que resulta es que el trabajador gozando del privilegio que la ley le otorga para los casos de suspensión, puede ausentarse por X tiempo de sus labores, asimismo el patrón queda en libertad de, por un tiempo determinado contratar a un nuevo trabajador que venga a sustituir al trabajador que esté ausente, y además de esto, queda el empleador sin la obligación de pagar el salario.

Podemos resumir diciendo que la suspensión deja al trabajador sin la obligación de prestar el servicio, y al patrón sin la obligación de pagar el salario correspondiente, el Maestro Baltazar Cavazos Flores en lo relativo a la suspensión nos indica lo siguiente " La suspensión del -- trabajo por el patrón sin autorización de la Junta, equivale a un despido injustificado". (30)

(30).- Cavazos Flores, Baltasar, opus cit., pág. 114.



La suspensión, en muchas ocasiones puede ser empleada como una medida disciplinaria, pero no nos referiremos a ese tipo de suspensión en el presente trabajo, a la que nos avocaremos a estudiar será principalmente a aquella en la que el trabajador por una situación justificada tiene que ausentarse del trabajo, conveniente es también mencionar lo que Don Euquerio Guerrero nos indica respecto a la suspensión de la revelación individual de trabajo.

" A diferencia del sistema contenido en la Ley Federal del Trabajo de 1931, la nueva ley divide la suspensión de las relaciones individuales de trabajo con la suspensión de las relaciones de las relaciones de trabajo. Por tal motivo, incluiremos en este capítulo, solamente la primera de dicha suspensión, dejando para la segunda parte de esta obra, el estudio de la suspensión colectiva de las relaciones laborales.

Hemos indicado ya en capítulos anteriores, cuál es la duración del contrato de trabajo que, prácticamente con la excepción de los contratos a tiempo fijo, como los concertados para la explotación de minas y otros, el contra-

to individual se configura en dos aspectos principales, por tiempo indefinido, que es la regla general, y el que se limita a la duración de una obra y que se conoce como contrato de obra determinada." (31)

En todos los casos, pueden presentarse -- circunstancias que, antes de la fecha normal de terminación, justifiquen la suspensión de los propios contratos. De estas situaciones vamos a ocuparnos en las siguientes líneas.

Es decir, como le afirma el tratadista -- del que nos estamos auxiliando, en efecto, existen dos tipos de suspensión, las suspensiones en las relaciones colectivas de trabajo, las cuales no son objeto de estudio en el presente trabajo, y la suspensión en las relaciones individuales de trabajo.

El artículo 42 de la Ley Federal de Trabajo, de 1980, señala en siete apartados o fracciones las causas que pueden dar motivo a la suspensión. A continuación, pasamos a analizarlas.

(31).- Guerrero Equerio, opus cit. pág. 246.

ARTICULO 42.- Son causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón:

I.- La enfermedad contagiosa del trabajador;

II.- La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo

III.- La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria. Si el trabajador obró en defensa de la persona o de los intereses del patrón, tendrá éste la obligación de pagar los salarios que hubiese dejado percibir aquél;

IV.- El arresto del trabajador;

V.- El cumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos mencionados en el artículo 50. de la Constitución y el de las obligaciones consignadas en el artículo 31, Fracción III de la misma Constitución.

VI.- La designación de los trabajadores como-

representantes ante los organismos estatales, juntas de conciliación, conciliación y arbitraje, comisiones nacionales y regionales de los salarios mínimos, comisión nacional para la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas y otros semejantes;

VII.- La falta de los documentos que exijan las leyes y reglamentos necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador.

Por lo que se refiere a la Fracción I del artículo 42, es natural que el patrón proteja la salud tanto de él en lo particular, como de las demás personas que laboran en la fuente de trabajo, es decir, al tener una enfermedad contagiosa el trabajador puede acarrear la misma enfermedad a sus demás compañeros, con las subsecuentes pérdidas en lo que a la producción se refiere.

La segunda de las hipótesis será aquella en la que el trabajador sufre una enfermedad o accidente, pero sin que éste sea de los que se clasifican como no profesional. Al respecto, consideramos de interés transcribir la siguiente cita; " La fracción II del artículo 42 que comen -

tamos, incluye ahora como causa de suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo, la incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo. Parece lógica la innovación contenida en la ley, pues dentro de la protección que se da al trabajador para casos de infortunios ajenos al trabajo, resultaría absurdo que el obrero perdiera su fuente de trabajo. La ley establece también como período máximo de espera para el trabajador, el mismo que hemos señalado en el párrafo anterior, tratándose de enfermedades contagiosas. Por tal motivo, repetimos aquí las observaciones que con anterioridad hicimos". (32)

La tercera de las hipótesis, que como causal de suspensión marca la ley, será aquella en la que un obrero se ve privado de su libertad por acusársele de determinado delito, y esa acusación trae como consecuencia el que se le siga un proceso penal, pensemos en el término de un año y seguido el juicio penal en todas sus partes, el juez llega a la conclusión de que esta persona es inocente, es decir, no se le probaron en juicio las acusaciones que acarrearón su privación de libertad, consecuentemente, el juez dicta una --

(32).- Opus cit. pág. 248

sentencia absolutoria, recobrando de inmediato previos los trámites correspondientes, el inculpado, esta persona tiene un término de 15 días para presentarse en su trabajo y el patrón la obligación de admitirlo nuevamente en el mismo, claro está, que tendrá que exhibirle al patrón las copias certificadas correspondientes de su sentencia absolutoria. Si el patrón se negare a instalarlo nuevamente, en el mismo puesto que tenía, dicha negativa vendría a considerarse como un des pido injustificado.

El arresto del trabajador es otra situa -- ción que la ley de la materia considera, y considera bien, - que puede configurar una causa de suspensión, en muchas oca - siones una persona sufre un arresto, el cual como todos sa - hemos es de carácter administrativo, pongamos a pensar qué - es lo que pasaría si un trabajador con 10 años de antigüedad en su fuente de trabajo, sufre un arresto por 5 días, sería - absurdo el que perdiera su trabajo, y su antigüedad, por tal motivo la ley previendo esos casos considera que el trabaja - dor no debe perder nada en lo económico, por ello es que es - protegido en este sentido, claro que tendría que dar aviso - al patrón para que así las faltas fueran injustificadas y po

der regresar a su trabajo con toda tranquilidad.

El cumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos mencionados o que se citan en la Fracción V, del propio artículo 42, se refiere al cumplimiento de las obligaciones políticas, pero fundamentalmente, se trata de lo que nos detalla el Maestro Euquerio Guerrero por lo que hace a esta causal, la cual pensamos que será con muy poca frecuencia ese tipo de suspensión y por ese motivo, por lo tanto, pasamos a hacer la cita." Otro caso contemplado también por el legislador es el de la designación de trabajadores como representantes ante las Juntas de Conciliación, Conciliación y Arbitraje, Comisiones Regionales de Salarios Mínimos. . ." (33)

#### FALTA DE DOCUMENTOS.

La falta de documentos a qué se refiere el propio artículo 42 en su séptima parte, da la posibilidad de que cuando el trabajador carezca de los documentos necesarios para laborar, y cuando esto sea debido únicamente al --

(33).- Opus cit. pág. 250.

trabajador, el patrón tendrá la obligación de esperar hasta que el trabajador haya obtenido todos esos supuestos documentos, y una vez obtenidos, el empleado volverá al trabajo, -- pensemos en documentos como la cédula V, la cartilla del servicio militar entre otros, o bien, si el trabajador es ex -- tranjero, los documentos que tiendan a acreditar su adecuada estancia jurídica en el país.

Es conveniente que veamos que es lo que nuestro Código sustantivo Laboral nos indica respecto a cuando surte efectos la suspensión, para tal efecto, el artículo 43 nos indica:

ARTICULO 43.- La suspensión surtirá efectos:

I.- En los casos de las fracciones I y II del artículo anterior, desde la fecha en que el patrón tenga conocimiento de la enfermedad contagiosa o de la en que se produzca la incapacidad...

II.- Tratándose de las fracciones III y IV, desde el momento en que el trabajador acredite estar detenido a disposición de la autoridad judicial o administrativa, hasta



la fecha en que cause ejecutoria la sentencia que lo absuelva, o termine el arresto.

III.- En los casos de las fracciones V y VI, - desde la fecha en que deban presentarse los servicios o desempeñarse los cargos, hasta por un período de seis años.

IV.- En los casos de la fracción VII, desde la fecha en que el patrón tenga conocimiento del hecho hasta -- por un período de dos meses.

Podemos sintetizar que la suspensión, es una - figura establecida en la ley para beneficiar al trabajador, - ya que el legislador previniendo el que se suscite cualquier situación ya prevista en el artículo 42, el obrero no perderá su trabajo, sino que, como efectos de la suspensión, se - suspenderá la obligación de prestar el servicio, y de pagar el salario por parte del patrón.

De manera particular, pensamos que debería - - existir una fracción relativa a la posibilidad, de que se -- presentara la suspensión por una situación análoga, pero de-

bidamente justificable y que con ella el trabajador pudiera asegurar su trabajo, es decir, alguna situación análoga a -- las que ya establece el propio artículo 42.

### 3.- LA TERMINACIÓN DE LAS RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO.

Una de las formas de extinción de la relación individual de trabajo, es la terminación, ya que, en -- páginas anteriores, analizamos a la rescisión, con la terminación, se viene a evaporar en forma completa y determinante la relación individual de trabajo, sin que el patrón quede -- con obligación alguna de volver a emplear al trabajador, y -- el trabajador de prestar el servicio, consecuentemente la -- subordinación también desaparece, al efecto, el Maestro Ar -- mando Ferras López al estudiar la terminación nos indica: -- " En la vigencia de la Ley del Trabajo, se precisan concep -- tos como la terminación de las relaciones y del contrato in -- dividual de trabajo, haciéndose la diferencia con la ley an -- terior, situaciones legales y jurídicas que técnicamente te -- nían que efectuarse.

Consideramos que la terminación de la re -- lación de trabajo, puede ser anormal como en los casos de --

rescisión, o bien, en forma anormal en término de lo dispuesto por el artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo"(34)

El artículo 53 de la ley, nos indica:

ARTICULO 53.- Son causas de terminación de las relaciones del trabajo:

I.- El mutuo consentimiento de las partes,

II.- La muerte del trabajador,

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

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

V.- Los casos a que se refiere el artículo 434 de la ley.

(34).- Ferras López, Armando, "Derecho del Trabajo". Textos Universitarios, Editorial Porrúa, S. A., México, - 1979; pág. 68.

Al referirse la fracción I del artículo en estudio, al mutuo consentimiento de las partes, se está dirigiendo, a la libertad que existe por parte del trabajador y en bases legales de que a nadie se le puede obligar a prestar su fuerza de trabajo, sin su voluntad. Incluso en nuestro país los trabajos en los centros penitenciarios, están prohibidos, esto es, que a un preso o interno no se le puede obligar a que trabaje a la fuerza, situación que en otros años, si era procedente, y más en otros países, en donde los presos tenían como castigo aparte de la privación de libertad, el que desempeñaran trabajos.

Es decir, el trabajador puede dar por terminada la relación laboral, por ello es que la fracción I, nos indica la posibilidad de que ambas partes concuerden en dar por terminada dicha relación laboral y con ello se extinga la misma.

Con la muerte del trabajador, caso previsto por la fracción II, lógicamente desaparece la relación de trabajo, y lo único que podrán hacer sus beneficiarios, es reclamar el pago de las indemnizaciones correspondientes, pero nunca podrían exigir el que por ejemplo un hijo del tra

bajador fallecido fuera a ocupar el puesto del padre.

La fracción III, es la correspondiente a que, cuando los contratos de trabajo fueron por un tiempo determinado, o bien, para obra determinada, si ya llegó el término de vencimiento en el caso del primero, terminará consiguientemente la relación de trabajo, en virtud que desde el inicio de la relación contractual, así se pactó, y se sabía la fecha precisa en que esto tendría lugar.

El siguiente supuesto es el que, cuando se celebró el contrato, se pactó que el mismo sería para obras determinadas, cuando ya la obra se concluyó, se extingue también la relación de trabajo, en virtud de que ya no existía materia para continuar el trabajo.

Por lo que a esto se refiere, es importante analizar el contenido del artículo 37 de la Ley Federal del Trabajo, ya que dicho precepto tiene íntima relación con la causa de terminación de relación laboral que estamos analizando, por su importancia, lo transcribimos:

ARTICULO 39.- Si vencido el término que se --

hubiese fijado, subsiste la materia del trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia.

En cuanto a la incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, es de hacer notar que lógicamente se extingue la relación de trabajo, aunque también la ley señala que el patrón estará obligado a, si la incapacidad proviene de un riesgo no profesional, el trabajador tendrá derecho a que se le pague un mes de salario y 12 días por cada año de servicios.

ARTICULO 434.- Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

I.- La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la terminación de los trabajos;

II.- La inconstabilidad notoria y manifiesta de la explotación;

III.- El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva;

IV.- Los casos del artículo 33;

V.- El concurso o la quiebra legalmente declarado, sin autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de su trabajo.

Esto es que, no tan solo las situaciones previstas por el artículo 53 serán causa de terminación, sino además los inmediatamente señalados.

La pérdida de la confianza, va a ser una situación de un análisis detenido, al efecto el Maestro Euquerio-Guerrero comenta: " Ya comentamos en otra parte de esta obra al referirnos a los empleados de confianza, el caso especial que permite al patrón rescindir la relación de trabajo, si existe un motivo razonable de pérdida de la confianza, aún cuando no coincida con las causas justificadas de rescisión. La ley dispone que si el trabajador de confianza hubiere sido promovido en un puesto de planta, volverá a él, salvo que

exista causa justificada para su separación". (35)

La Corte respecto a este problema nos indica:

" Empleados de confianza, separación de los. No consignándose en el artículo 123, Fracción XXII de la Constitución Federal, distinción alguna entre obreros que ocupan puestos de confianza y los que no lo ocupan, para los efectos de que -- puedan o no ser separados de su empleo sin causa justificada, no puede aceptarse la distinción en el sentido de que todo -- empleado que ocupa un puesto de confianza puede ser separado sin que justifique el patrono el motivo del despido". (36)

La terminación de la relación laboral va a -- ser la forma más frecuente en la que se extinguirá la relación de trabajo.

(35).- Guerrero Euquerio, opus cit. pág.272.

(36).- 5a. Epoca, Tomo XXXIX, Pág. 2759, R. 703/33, Antecedentes. Tomo XLI, Pág. 846. 43/34. Tomo XLV, Pág.5900. R.134/35. Tomo 46, Pág.1619. R.1246/32.



4).--EL ARTICULO 47, ULTIMO PARRAFO DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.

En la Ley Federal del Trabajo de 1970, se establecía en la última parte del artículo 47, que el patrón tenía -- la obligación de proporcionar al trabajador despedido un -- aviso, el cual debería constar por escrito y en el señalarse las -- causas de la rescisión y la fecha, dicho precepto señalaba: -- Artículo 42 último párrafo " El patrón deberá dar al trabaja -- dor aviso escrito de la fecha y causa • causas de la Resci -- sión ". La disposición a que nos estamos refiriendo era una -- disposición que en su tiempo fué muy criticada, es decir los -- que estaban en contra de ella afirmaban que no tenía sanción, -- consecuentemente era letra muerta; al modificarse la disposi -- ción en cuestión, se presenta una situación peor que la ante -- rior ya que el legislador se excedió en cuanto a la protección -- para con el trabajador, es decir no estoy diciendo que es in -- debida la protección que el trabajador tiene derecho a disfru -- tar, lo que estoy diciendo es que esa protección no debe ser -- en una forma desmedida, a grado tal de incluso romper la esfe -- ra de las garantías del Patrón.

**CAPITULO III**

**EL ARTICULO 47, ULTIMO PARRAFO. DE LA LEY FEDERAL DE TRABAJO DE 1980.**

- A).- El aviso de rescisión al trabajador,**
- B).- Intención del legislador,**
- C).- El aviso a la junta,**
- D).- Los actos paraprocesales ante las -  
juntas de Conciliación y Arbitraje,**
- E).- El estado de indefensión para el pa-  
trón.**

#### A).- EL AVISO DE RESCISIÓN AL TRABAJADOR.

El artículo 47 de la Ley Federal de trabajo, en su último párrafo, crea una innovación en materia laboral, - al establecer en el último párrafo del precepto, lo siguiente:

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

Este, nosotros lo consideramos anticonstitucional, y es el tema central del presente trabajo, ya que se están violando las garantías del patrón, garantías relativas a ser oído y vencido en juicio, es decir, antes de que el patrón sea escuchado ante el juzgador, ya se está determinando que está perdiendo un juicio, situación notoriamente antijurídica, que afecta en su patrimonio al patrón, no consideramos que sea procedente el que se esté de hecho condenando a una persona a la cual no se le escucharon sus argumentos, en cuanto al despido y por una sola falta administrativa, se está emitiendo de hecho una sentencia diríamos incluso hasta ejecutoriada, es decir, el laudo necesariamente tendría que ser condenatoria por lo que hace al despido.

La parte que fue introducida a la Ley Federal del Trabajo en 1980, es la siguiente: " El aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador, y en caso de que éste se negare a recibirlo, el patrón dentro de los cinco - - días siguientes a la fecha de la rescisión, deberá hacerle del conocimiento de la Junta respectiva, proporcionando a - ésta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador.

La falta de aviso al trabajador o a la Junta, - por sí sola bastará para considerar que el despido fue in - justificado".

Este aviso, deberá contener los requisitos si - guientes según opinión muy particular:

I.- Deberá ser por escrito, detallándole al -- trabajador las causas o hechos que motivaron la rescisión, - y fundándola necesariamente en alguna de las fracciones del artículo 47.

II.- Deberá estar firmado por el trabajador, -

con él, el patrón, en caso de juicio, acreditará que el trabajador estuvo debidamente informado.

III.- El aviso deberá hacerse en el término de cinco días, los cuales en términos de ley deberán ser hábiles, en relación con lo que la propia ley señala en los artículos del 733 al 738.

IV.- Cuando el trabajador se negare a firmarse enterado, el patrón deberá hacerle del conocimiento de la Junta en el mismo término y por escrito, proporcionando el domicilio que tenga registrado del trabajador, y solicitando su notificación personal de dicho aviso.

#### B).- INTENCION DEL LEGISLADOR.

La intención del legislador, al establecer en la ley la sanción para el patrón que omitiera dar cumplimiento al aviso en la forma y términos que la propia ley señala, fue para beneficiar al trabajador. Pero aún así, con toda esa buena intención por parte del legislador, no consideramos pertinente el establecimiento de una disposición de ese tipo en la Ley Federal del Trabajo. Es decir, que el le

gislador buscó que se diera cumplimiento a lo ya establecido en el último párrafo de la Ley Federal del Trabajo de 1970, ya que como se vió anteriormente en la Ley Federal del Trabajo de 1970, sólo se establecía que: " El patrón deberá -- dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causas de la rescisión".

Esto último, los patrones nunca lo cumplieron, porque era una disposición que no contenía sanción alguna, pero el legislador consideramos, que se excedió en -- cuanto a sanción, ya que, la sanción que actualmente se dá, puede llegar incluso en algunos casos, a millones de pesos, puesto que existen laudes que a eso condenan a pagar por -- parte de los patrones.

Debió haberse establecido una sanción de -- carácter económico, imponiendo una multa por ejemplo que la propia ley determinara, tomando en consideración el potencial de la empresa o patrón y tomando quizás otras situaciones socioeconómicas.

Pero resulta ser que a un patrón que muy -- posiblemente sea de un nivel económico medio, se le casti -

que de hecho con un laudo que podría incluso hacerlo que perdiera su negocio, y consecuentemente su medio de subsistencia para él y su familia, de ahí, que nos parezca absurda la última parte del artículo 47, y además de eso, caren- te de sentido económico, y más bien consideramos que esta- disposición fue demagógica y política, aunque es muy proba- ble que en lo futuro nuestro más alto Tribunal legisle al- respecto, y el Poder Judicial ponga en orden y en la med- da que todo esto se merece, a lo que los poderes Ejecutivo y Legislativo erróneamente hicieron.

#### C).- EL AVISO A LA JUNTA.

En páginas anteriores, detallamos que el aviso al trabajador se tiene que hacer en forma y término- legal. En esta parte, veremos que el aviso de rescisión -- cuando se hace ante la junta, debe hacerse mediante un es- crito que firme necesariamente el patrón, o bien, tratán- dose de personas morales, el gerente o director general, o administrador único, y en dicho aviso, debe de contenerse- primordialmente los hechos que motivaron el que el patrón- efectuara la rescisión de contrato, y la causal debidamen- te fundamentada en el artículo 47 de la Ley, asimismo, de- be proporcionar el domicilio que tenga registrado del tra-

bajador, solicitando a la Junta bien sea local o federal, - la notificación de dicho aviso, dirigido al trabajador. El aviso en sí, no está creando conflicto alguno, solo está -- ajustándose a lo que determina la ley, y dicho aviso podrá ser ofrecido en juicio para el caso de que el trabajador -- llegara a demandar.

---



D).- LOS ACTOS PARAPROCESALES ANTE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.

Existen situaciones jurídicas que los ciudadanos llevan ante los tribunales de trabajo, sin que estas situaciones o hechos jurídicos sean conflictos laborales, es decir no todas las actuaciones de las juntas de Conciliación y arbitraje son inherentes a procesos, sino que existen por ejemplo los actos paraprocesales, estos consisten en que sin que exista una acción ejercitada, alguien acuda ante la autoridad Jurisdiccional del trabajo para solicitar su intervención, pero esa intervención será exclusivamente para que sancione determinado hecho, verbigracia el llamado aviso de rescisión, mediante el mecanismo que la propia ley señala, así tenemos que los actos paraprocesales tienen gran importancia en el tema que estamos tratando, ya que con esos actos paraprocesales se da cumplimiento a la disposición legal que es motivo de impugnación o de crítica en el presente trabajo.

Podríamos considerar que los actos paraprocesales a que nos estamos refiriendo, vienen a ser una verdadera Jurisdicción voluntaria, a pesar de que la Ley Fe-

deral del Trabajo no contiene un capítulo relativo a la propia Jurisdicción Voluntaria, aunque de hecho y con los actos para procesales estamos en presencia de ella.

E).- EL ESTADO DE INDEFENSIÓN DEL PATRÓN.

El estado de Indefensión del Patrón, es una situación derivada de la omisión del aviso por escrito a que se refiere el art. 47 (último párrafo) de la Ley actual ya que el patrón no podrá acreditar a un empleado, aún en el supuesto que el empleado fuera un empleado nocivo e incluso peligroso.

Esta circunstancia consistente en que la sola falta de aviso al trabajador o a la Junta, dará lugar a que el despido se considere como INJUSTIFICADO, provoca que el patrón quede en un verdadero estado de indefensión, ya que en forma legal y real, no tendrá manera de defenderse, y solamente mediante algunas argucias legales y además falsas es como se podrá -- liberar de su estado de indefensión.

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

PRIMERA.- La Ley Federal del Trabajo de 1980, al sufrir varias reformas, se vió afectada por una serie de disposiciones nuevas que atacan directamente a los intereses de algunos de los factores de la producción, en el caso que nos ocupa directamente en esta Tesis.

SEGUNDA.- Si bien es cierto que el derecho -- del trabajo es proteccionista y tutelador del trabajador, no -- menos cierto es que dicha protección no debemos de entenderla -- al extremo que vulnere los derechos y las garantías de otras -- personas específicamente en lo que se refiere a éste trabajo al patrón, es decir a los derechos y garantías que tiene todo patrón, como sujeto de derecho dentro de nuestro contexto jurídico.

TERCERA.- En el estado de derecho en el que -- vivimos, se deben proteger tanto los intereses del capital, así como los del trabajo, situación que está contemplada en nuestra Constitución General de la República, siendo el sentido de dicha disposición, que se deben equilibrar tanto los intereses --

del capital así como los del trabajo.

CUARTA.- El último párrafo del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo es inconstitucional ya que viola las Garantías Individuales de todo patrón, al no otorgarle el derecho que consagran los artículos 14 y 16 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, es decir no se le está dando el derecho a ser oído y vencido en juicio.

QUINTA.- El Patrón, de hecho está perdiendo un juicio por la simple y sencilla razón de no haber efectuado el aviso de rescisión bien al trabajador o bien a la Junta, es decir por una simple omisión administrativa, el patrón está sufriendo los perjuicios que equivale a perder un juicio.

SEXTA.- Por los Razonamientos Lógico Jurídicos anotados en el último párrafo del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo debe desaparecer, y quedar como estaba antes del primero de mayo de 1980.

SEPTIMA.- La Ley Laboral debe cuidar tanto los intereses del trabajo como los del capital, para promover la mayor cantidad de fuentes de trabajo, situación ésta última que — tanta falta hace al estado mexicano actual, y a los trabajadores consecuentemente haciendo una ley más imparcial y equitativa, se dará mayor estímulo a los inversionistas tanto extranjeros como nacionales.

OCTAVA.- Debe imponerse en lugar de la sanción existente, una sanción de tipo económico, como una multa, para - el Patrón que omite dar el aviso de rescisión por escrito al trabajador o bien a la Junta. La multa de referencia sería de acuerdo con la situación económica del patrón.

**BIBLIOGRAFIA.**

CAVAZOS FLORES, BALTAZAR. "35 LECCIONES DE DERECHO LABORAL".  
EDITORIAL TRILLAS, PRIMERA EDICION, MEXICO 1982.

ESPEJEL, MA. GUADALUPE, TOMO XLVIII. GACETA INFORMATIVA DEL INST  
TITUTO DE INVESTIGACIONES JURIDICAS, UNAM 1962.

GUERRERO, EUQUERIO. " MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO "  
EDIT. PORRUA. SEGUNDA EDICION, MEXICO, 1980.

TRUEBA URBINA, ALBERTO. " NUEVO DERECHO DEL TRABAJO "  
EDITORIAL PORRUA, CUARTA EDICION, MEXICO, 1977.

PORRAS LOPEZ, ARMANDO. " DERECHO DEL TRABAJO ". TEXTOS UNIVER -  
SITARIOS, EDITORIAL PORRUA, PRIMERA EDICION, MEXICO, 1979.

V. CASTRO, JUVENTINO. " LECCIONES DE GARANTIAS Y AMPARO ".  
EDITORIAL PORRUA, TERCERA EDICION, MEXICO, 1972.



JURISPRUDENCIAS Y EJECUTORIAS DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA  
DE LA NACION.

Amparo directo, 4739/63 Ferrocarriles Nacionales de México, fallado el 20 de agosto de 1965, circular 515 de la Confederación Patronal de la República Mexicana.

Amparo directo 5346/76, Jesús López Lizárraga, 3 de Noviembre - de 1977, unanimidad de 4 votos, ponente: David Franco Rodríguez, Secretario Guillermo Ariza Bracamontes. Esta ejecutoria vino a formar jurisprudencia por los antecedentes: A. De 2921/70.A.D.- 2086/72.A.D.26/71A.D.4127/70.

6a. Epoca, Va. parte, Vol. VII, Pág. 82, amparo directo, 2629/56, Planta Pasteurizadora, S.A. antecedentes Vol. XXXIX Pág. 20 A.D. 734/60. Hotel Caleta de Acapulco. Vol. XLV. Pág. 23. A. D. - - - 4884/60. 7416/60 A.D. 4935/61.

Informe de 1970, Pág. 17, 4a. Sala, Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Sexta Epoca, 5a. parte, Vol. IX, Pág. 67, Amparo Directo 1421/57. Antecedentes Vol. XXVIII. A.D. 592/58. Vol. XXXIII A. D. 1494/59. Vol. XLVI A. D. 5673/60. Vol. XLVII A. D. 5161/62.

5a. Epoca, Tomo XXXIX, Pág. 2759, R. 703/33, Antecedentes. Tomo XLI, Pág. 846. 43/34. Tomo XLV, Pág. 5900. R. 134/35. Tomo 46,- Pág. 1619. R. 1246/32.

## LEGISLACION CONSULTADA

CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.

EDITORIAL PORRUA, S. A. MEXICO D. F. 1980.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1980, EDITORIAL PORRUA, S. A.

MEXICO, D. F.