



“EL DESPIDO EN EL DERECHO DEL TRABAJO”

TESIS PROFESIONAL
que para obtener el Título de
LICENCIADO EN DERECHO

Presenta
JESUS TOMAS ARRIOLA CAMPOS

México, D. F. 1989

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

I N D I C E

Página

INTRODUCCION..... 7

CAPITULO I RELACION DE TRABAJO

- a) Relación de trabajo (concepto)..... 12
- b) Contrato Individual de Trabajo. Tiempo Indeterminado. -
Tiempo Determinado, por obra
determinada..... 16
- c) Modificación..... 21
- d) Suspensión..... 24
- e) Interrupción..... 26
- f) Terminación, Concepto General..... 27

CAPITULO II DESPIDO

- a) Concepto..... 32
- b) Clases de Despido..... 35
- c) Antecedentes..... 36
- d) Motivos del Despido..... 38

CAPITULO III CLASES Y CONSECUENCIAS DEL DESPIDO

- a) Despido justificado, procedi-
bilidad y consecuencias..... 56
- b) Despido Injustificado..... 58
- c) Consecuencias y aspectos ju-
rídicos..... 60

CAPITULO IV AVISO

- a) Antecedentes..... 64
- b) Ley de 1931..... 67
- c) Ley de 1970..... 69
- d) Reformas de 1980..... 71
- e) Forma: Exigencias Jurisdic-
cionales de trabajo..... 73
- f) Procedimientos (Como acto -
Paraprocesal)..... 74

	Página
CAPITULO V	
REQUISITOS LEGALES DE FONDO Y - FORMA PARA EL DESPIDO	
a) Requisitos de Fondo.....	78
b) Requisitos de Forma.....	82
c) Derecho Positivo.....	90
CONCLUSIONES.....	92
BIBLIOGRAFIA.....	96

INTRODUCCION

Vivimos en un sistema capitalista en donde existen dos clases bien definidas: La Burguesía y el Proletariado. La Burguesía es la dueña de los medios de producción y por lo tanto, la clase social que goza de los beneficios de este sistema económico.

Esta clase social surgió a fines de la Edad Media, cuando se da la transición del feudalismo al capitalismo, ya que en este momento resurge el comercio, y la riqueza que anteriormente era la tierra, se ve desplazada por el capital - circulante (moneda).

Es claro que esta clase social va a tratar de cambiar las antiguas formas de vida por valores culturales que le sirvieran para gozar plenamente de su dinero, de sus nuevos intereses, de su nuevo pensamiento.

Por otro lado y conjuntamente aparece la otra clase social: El Proletariado, que solo tiene su fuerza de trabajo para poderse la vender al burgués a un precio "justo" mediante el llamado salario.

Al parecer, esta clase social nunca gozó de ningún beneficio, ya que los burgueses, hoy en día llamados también

patrones o empresarios, siempre han tratado de explotarlos cada vez más, para de esta manera obtener mayores beneficios y enriquecerse cada vez más.

Por lo regular el obrero nunca contaba con la protección del Estado, sino todo lo contrario, el Estado protegía cien por ciento los intereses de los empresarios, manifestándose esto en las masacres llevadas a cabo en la persona de trabajadores tal y como ocurrió aquí en México, en Cananea Sonora (1906), y en Río Blanco, Veracruz (1907).

Con este tipo de movimientos, huelgas, etc., el obrero daba a conocer su descontento, su hambre, su miseria y si primero pedía, luego exigía el trato justo, mejores salarios, condiciones higiénicas en los centros de trabajo, de seguridad, etc., ya que se lo había ganado a pulso, con esfuerzo y honestidad.

Es por ello que se han dado revoluciones, porque el hombre se ha cansado de ser explotado por el hombre mismo, hasta que llega el momento en que exige lo necesario para vivir él mismo y su familia en desahogo y tranquilidad.

Es por ello que aquí en México fue algo de suma importancia cuando de acuerdo a las promesas que había hecho Venustiano Carranza, en sus adiciones al Plan de Guadalupe ex

pide varias leyes, entre las cuales son las de más importancia:

- A) La del 25 de diciembre de 1914, acerca del Municipio libre.
- B) La del 6 de enero de 1915 con respecto a la cuestión agraria.
- C) La del 29 de enero para regir las relaciones obrero patronales.

Con esto, Carranza asumió el papel de legislador, - debido a que comprendió que la Constitución Mexicana de 1857 ya no correspondía a las grandes necesidades que fueron generando en el pueblo mexicano después de la revolución de 1910, y por lo tanto, se necesitaba una nueva Constitución, de esta manera Carranza convoca a un Congreso Constituyente y se da la Ley Electoral, que fijaba las condiciones requeridas para ser diputado.

Es de suma importancia el hacer la observación que fue la Constitución Mexicana de 1917, posiblemente la primera constitución del mundo que elevaba a rango de Ley los principios que beneficiaban y velaban por los intereses de las clases trabajadoras.

Por fin, en este último punto se veían cristalizadas las ideas y peticiones de un sin número de gentes, de trabajadores, de personajes como Ricardo Flores Magón, que en su "Programa del Partido Liberal y Manifiesto a la Nación", dado a conocer en 1906, pide para el obrero y demás gente humilde leyes que los beneficien:

"...no reelección presidencial, jornada de trabajo de ocho horas, supresión de tiendas de raya, séptimo día de descanso obligatorio, reparto de tierras, amparo a la infancia y a la clase indígena".

Por lo tanto, es triste el ver que aún después de varias luchas, aunque el obrero ha conseguido ya muchos beneficios todavía hoy en día, algunos puntos establecidos en la Ley Federal del Trabajo, son desconocidos por el trabajador y omitidos por el patrón de acuerdo a sus intereses.

Es por esto que esta tesis va encaminada a tratar este último punto.

CAPITULO I

RELACION DE TRABAJO

A) RELACION DE TRABAJO

Primeramente se debe de entender qué es llamada relación de trabajo, y para ello, se debe citar el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, el cual dice lo siguiente:

SE ENTIENDE POR RELACION DE TRABAJO, CUALQUIERA QUE SEA EL ACTO QUE LE DE ORIGEN, LA PRESTACION DE UN TRABAJO PERSONAL SUBORDINADO A UNA PERSONA, MEDIANTE EL PAGO DE UN SALARIO.

Para que se lleve a cabo esta relación de trabajo, es necesaria la existencia de dos personas jurídicas:

- El Patrón y el Trabajador

Con respecto a este artículo, debo mencionar que en la actualidad se han suscitado una serie de controversias, ya que algunos maestros en la materia opinan que la relación de trabajo y el contrato de trabajo son substancialmente lo mismo, tal es la opinión del maestro Trueba Urbina cuando habla del Contrato; y la Relación de Trabajo dice:

"Claramente se desprende del texto que en el fondo no hay ninguna diferencia entre el contrato y relación de trabajo, aún cuando en la ley se define primero la relación que

en todo caso siempre provendrá del contrato individual de trabajo, ya sea expreso o tácito, pues la incorporación del trabajador en la empresa requiere el consentimiento del patrón, ya que las relaciones laborales no se originan por arte de magia, toda vez que el propio precepto reconoce que una y otra producen los mismos efectos jurídicos". (1)

Sin embargo, otros autores como el maestro Miguel - Bermúdez Cisneros, defienden la posición de que son dos aspectos jurídicos diferentes, tal y como lo plantea en su libro - intitulado "Las Obligaciones en el Derecho del Trabajo", en donde manifiesta lo siguiente:

"... Entiéndase por relación de trabajo, la que se inicia en el preciso momento en que se empieza a prestar el servicio; aunque al decir de algunos autores como Trueba Urbina, la relación es un término que no se opone al contrato, sino que lo complementa, y tal vez fue ésta la opinión de los redactores de la Ley Federal del Trabajo a quienes a través del artículo 20 de la misma, de una manera confusa no distinguieron ambas acciones, al establecerse de manera común a ella y al contrato de trabajo, los mismos elementos de definición,

(1) Trueba Urbina, Alberto. "NUEVO DERECHO DEL TRABAJO". Ed. Porrúa, S.A. Sexta Edición. México, D.F. 1981. Página -- 278.

como fueron el servicio personal subordinado y el pago de salarios..." (2)

Reforzando lo anteriormente citado, el maestro Baltasar Cavazos nos da una clara diferencia entre la relación de trabajo y el Contrato de Trabajo:

"... El Contrato de trabajo se perfecciona desde el instante mismo en que las partes se ponen de acuerdo sobre el trabajo estipulado y el salario convenido. La relación de trabajo, en cambio, surge hasta el preciso momento en que se empieza a presentar el servicio. En consecuencia, podemos afirmar que un contrato de trabajo puede existir sin la relación laboral, y que ésta implica la presunción de existencia de un contrato, aunque sea de naturaleza verbal". (3)

De lo anteriormente establecido se puede concluir que la relación de trabajo es autónoma con respecto al contrato de trabajo, ya que, aún no habiendo un contrato de trabajo puede existir la relación de trabajo, o aún también, se puede

(2) Bermúdez Cisneros, Miguel. "OBLIGACIONES EN EL DERECHO DEL TRABAJO". Cárdenas Editor y Dist. Primera Edición. 1978. México, D.F. Página 62.

(3) Cabazos Flores, Baltasar. "CAUSALES DE DESPIDO". Edit. Trillas. Segunda Edición. México, D.F. 1983. Página 22.

dar el caso de que aún existiendo el Contrato de Trabajo, todavía no se lleva a cabo la relación de trabajo, hasta que el trabajador empiece a laborar en sus funciones.

También, al hablar de la Relación de Trabajo, hay quienes niegan o subestiman el aspecto contractual del trabajo entre empresarios y trabajadores, y de éstos se desprenden dos teorías: La Contractualista y la Anticontractualista. A este respecto, el maestro Euquerio Guerrero nos dice:

"... La teoría contractualista sostiene que al iniciar cualquier actividad laboral se necesita un acuerdo de voluntades, así sea el caso que una se considere tácita. Cuando el acuerdo esté dirigido a producir un efecto jurídico llamado contrato, por eso se entiende que cuando un trabajador acepta laborar con otra persona, el patrón y éste convienen que se realice la labor material de que se trate, ha surgido el acuerdo de voluntades que obligan jurídicamente a los sujetos mencionados, de acuerdo con las leyes vigentes y aparecerán los efectos jurídicos que son la consecuencia de un contrato.

La teoría anticontractualista sostiene a partir de Lotmar en Alemania, que la relación de trabajo se contempla primero dentro del campo contractual pero después salió de este ámbito para abrigar aspecto fuera del vínculo contractual, pues se refiere a las obligaciones que necen de las reglamen-

taciones impuestas por el patrón..." (4)

El maestro Euquerio Guerrero apoya la teoría contractualista, la que a mi parecer es la más conveniente, ya que surge el acuerdo de voluntades entre el patrón y el trabajador, obligándose así mutuamente a cumplir con la relación de trabajo y los derechos y obligaciones que se desprenden de ella.

B) CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

Según el artículo 20 de la Ley Federal de Trabajo establece lo siguiente:

... CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO, CUALQUIERA QUE SEA SU FORMA O DENOMINACION, ES AQUEL POR VIRTUD DEL CUAL UNA PERSONA SE OBLIGA A PRESTAR A OTRA UN TRABAJO PERSONAL SUBORDINADO, ME DIANTE EL PAGO DE UN SALARIO...

Habiéndose ya establecido la diferencia entre Contrato de Trabajo y Relación de Trabajo, sólo me resta concluir

(4) Guerrero, Euquerio. "MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO" Edit. Porrúa. Décima cuarta Edición. México, D.F. 1984 Págs. 30 31.

que para que realice el Contrato de Trabajo, es necesario que las dos personas jurídicas (patrón y trabajador), las cuales van a iniciar una actividad laboral, estén de acuerdo en forma voluntaria en la realización de éste, obligándose mutuamente a respetar dicho contrato, con las obligaciones y derechos que de ello se derivan según la Ley.

- CONTRATO DE TRABAJO POR OBRA DETERMINADA.
- POR TIEMPO DETERMINADO.
- POR TIEMPO INDETERMINADO.

Contrato individual de trabajo por obra determinada.

El artículo 56 de la Ley Federal de Trabajo nos dice, que el señalamiento de una obra determinada puede únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza. Con respecto a esto, el maestro José Dávalos, manifiesta lo siguiente:

"... Este tipo de trabajo atiende a la temporalidad del objeto de la relación laboral, el que, una vez realizado, produce la extinción de la relación laboral y no se entenderá como despido cuando la empresa deje de ocupar al trabajador y tampoco incurrirá en responsabilidad". (5)

(5) Dávalos, José. "DERECHO DEL TRABAJADOR". Edit. Porrúa Tomo I. Tercera Edición. México, D.F. Página. 118.

En este tipo de trabajo existe cierta similitud con el Contrato de Tiempo Determinado, sólo que en éste, la materia de trabajo se termina totalmente y por lo tanto, en el momento que ya no subsiste la materia de trabajo, se da por terminada la relación laboral, estando plenamente consciente de esto el trabajador; y por lo tanto, no se le podrá exigir a la empresa que lo siga manteniendo a su servicio.

Para ilustrar esta situación, podría señalar los siguientes ejemplos: el que un patrón contrata a varios albañiles para que le hagan una casa, y en el momento de terminar dicha obra o construcción, también termina la relación de trabajo. Otro ejemplo muy característico son los llamados trabajos de temporadas navideñas, cuando alguno o algunos centros comerciales solicita personal sólo y únicamente para trabajar durante esta temporada.

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO POR TIEMPO DETERMINADO

Por lo regular, la Ley determina ciertas sanciones al patrón si es que éste despide al trabajador en forma injustificada, pero hay una excepción a la regla general y ésta la constituye precisamente la relación de trabajo por tiempo determinado, (un mes, seis meses, un año, etc.), y que el vencimiento de este contrato terminará el compromiso de ambos.

Esta situación se ve plasmada en el artículo 17 de la Ley Federal de Trabajo que dice lo siguiente:

EL SEÑALAMIENTO DE UN TIEMPO DETERMINADO PUEDE UNICAMENTE ESTIPULARSE EN LOS SIGUIENTES CASOS:

1. Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar.
2. Cuando tenga por objeto sustituir temporalmente a un trabajador.
3. En los demás casos previstos por la Ley.

El patrón debe de dejar bien establecido ante el trabajador, que es un trabajo por un tiempo determinado y que al término de éste, se acaban las obligaciones de ambos, de esta manera el patrón no incurre en ninguna responsabilidad y esto se ve apoyado inclusive en la Jurisprudencia:

"Como de acuerdo con el artículo 12o, fracción IV, de la Ley Federal del Trabajo, los contratos por obra determinada tienen fin cuando se han concluido la obra para cuya ejecución fueron celebrados, las Juntas de Conciliación y Arbitraje no pueden condenar a un patrón al pago de salarios caídos por un tiempo que exceda a la duración de la obra objeto de este contrato, ya que la responsabilidad patronal, en caso de haber cumplido el contrato íntegramente manteniendo al tra

bajador en sus labores, no pudo exceder del pago de salario... si una Junta condena a pagar salarios caídos por tiempo mayor a la duración de la obra contratada, viola en perjuicio de la parte patronal la disposición legal citada". (6)

CONTRATO DE TRABAJO POR TIEMPO INDETERMINADO

Este Contrato se ve contemplado en el artículo 35 - de la Ley Federal de Trabajo, la cual dice:

LAS RELACIONES DE TRABAJO PUEDEN SER PARA OBRA O TIEMPO DETERMINADO O POR TIEMPO INDETERMINADO, LA FALTA DE ESTIPULACIONES EXPRESAS, LA RELACION SERA POR TIEMPO INDETERMINADO.

Con respecto a lo anterior, ya habíamos expresado - que sólo en los casos de tiempo y obra determinada, el patrón podrá prescindir de los servicios de un trabajador, sin responsabilidad para el patrón, ya que se había determinado con anterioridad el fin de la relación de trabajo.

Sin embargo, es diferente en el trabajo por tiempo

(6) Castro Zavaleta, Salvador y Muñoz, Luis. "55 AÑOS DE JURISPRUDENCIA MEXICANA". Cárdenas, Editor y Distribuidor. Segunda Edición. México, D.F. 1975. Página. 94.

indeterminado, ya que tomando en cuenta el derecho a la estabilidad en el empleo, el trabajador tiene derecho a conservar dicho empleo por todo el tiempo necesario.

Así pues, el Contrato indeterminado puede ser disuelto únicamente por una causa grave que lo origine, por ejemplo cuando el trabajador incurra en una falta grave establecida en el artículo 47 de la Ley Federal de Trabajo.

C) MODIFICACION

Modificación, como su nombre lo indica, quiere decir, introducir ciertos cambios en el Contrato de Trabajo debido a cambios ocurridos también en la relación de trabajo. - En cuanto a esta situación, el artículo 57 de la Ley Federal del Trabajo dice lo siguiente:

EL TRABAJADOR PODRA SOLICITAR ANTE LA JUNTA DE CONCILIACION Y ARBITRAJE LA MODIFICACION DE - LAS CONDICIONES DE TRABAJO, CUANDO EL SALARIO NO SEA REMUNERADOR, O SEA, EXCESIVA LA JORNADA DE TRABAJO O CONCURRAN CIRCUNSTANCIAS ECONOMICAS QUE LA JUSTIFIQUEN.

El Licenciado Francisco Ramírez Fonseca dice al respecto:

" El artículo 57 únicamente abre la posibilidad para que el trabajador solicite la fijación de un salario remunerador o la reducción de la jornada, y de parte del patrón, para que pida la modificación del salario o de la jornada ... las modificaciones impuestas por partes a las condiciones de trabajo adquieren pleno carácter obligatorio según las reglas del pacto Sunt Servanda. Como consecuencia de lo dicho, cualquier modificación subsecuente tiene que ser objeto de otro mecanismo de autocomposición. Si la modificación se impone por la Junta a través del proceso, las partes quedan obligadas en términos del fallo, ya no por propia voluntad, sino atendiendo al principio de caso juzgado". (7)

Por lo cual, es importante que exista una modificación en el Contrato de Trabajo Individual, si a esto se antepone también un cambio en la relación de trabajo, sobre todo en el aspecto económico, ya que por ejemplo cuando un trabajador se especializa en determinada actividad, en ese momento podemos decir que éste ya no es un obrero general, sino que ya tiene cierta especialidad y es justo que el patrón tratando de estimular esto, le de una mejor remuneración económica, ya que el mismo patrón sale beneficiado en virtud de que

(7) Ramírez Fonseca, Francisco. "SUSPENSION, MODIFICACION Y TERMINACION DE LA RELACION DE TRABAJO". Editorial México, D.F. Páginas 39-40.

mientras más se supere el trabajador, rendirá más en el trabajo.

Otro ejemplo sería un trabajador no presta sus servicios por toda la jornada legal respectiva, sino simplemente por unas cuantas horas de ella, debe de estimarse correcto el pacto por el cual haya convenido en que no se le pague el salario total correspondiente a la jornada legal, sino el proporcional a las horas efectivas de trabajo realizado.

Ahora bien, también existe dicha modificación en forma colectiva, la cual se lleva a cabo mediante los sindicatos establecidos en las diferentes empresas, lo cual también se ve apoyado en el artículo 426 de la Ley Federal del Trabajo que dice lo siguiente:

LOS SINDICATOS DE TRABAJADORES O DOS PATRONES
PODRAN SOLICITAR ANTE LA JUNTA DE CONCILIACION.
Y ARBITRAJE LA MODIFICACION DE LAS CONDICIONES
DE TRABAJO CONTENIDAS EN LOS CONTRATOS COLECTI
VOS O EN LOS CONTRATOS DE LEY.

Normalmente, cuando los sindicatos solicitan modificaciones salariales, es debido al aumento del costo de la vida, requiriéndose así un beneficio que mejore las condiciones del trabajador y de su familia.

D) SUSPENSION

De acuerdo al artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo, en cuanto a la suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo, se nos indica lo siguiente;

SON CAUSAS DE SUSPENSION TEMPORAL DE LAS OBLIGACIONES DE PRESTAR EL SERVICIO Y PAGAR EL SALARIO, SIN RESPONSABILIDAD PARA EL TRABAJADOR Y EL PATRON.

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 PRISION PREVENTIVA DEL TRABAJADOR SEGUIDA DE SENTENCIA ABSOLUTORIA. SI EL TRABAJADOR OBRO EN DEFENSA DE LA PERSONA O DE LOS INTERESES DEL PATRON, TENDRA ESTA OBLIGACION DE PAGAR LOS SALARIOS QUE HUBIESE DEJADO DE PERCIBIR AQUEL.

IV. EL CUMPLIMIENTO DE LOS SERVICIOS Y EL DESEMPEÑO DE LOS CARGOS MENCIONADOS EN EL ARTICULO QUINTO DE LA CONSTITUCION; Y DE LAS OBLIGACIONES CONSIG

NADAS EN EL ARTICULO 31 FRACCIONES TERCERA DE LA MISMA CONSTITUCION.

- VI. LA DESIGNACION DE LOS TRABAJADORES COMO REPRESENTANTES ANTE LOS ORGANISMOS ESTATALES, JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE, COMISIONES NACIONALES Y REGIONALES DE LOS SALARIOS MINIMOS, COMISION NACIONAL PARA LA PARTICIPACION DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES DE LAS EMPRESAS Y OTROS SE MEJANTES.
- VII. LA FALTA DE LOS DOCUMENTOS QUE EXIJAN LAS LEYES Y REGLAMENTOS, NECESARIOS PARA LA PRESTACION DEL SERVICIO, CUANDO SEA IMPUTABLE AL TRABAJADOR.

El maestro Roberto Muñoz Ramón, en su libro intitulado Derecho del Trabajo, nos hace el siguiente comentario:

"La suspensión en razón de su propia naturaleza, es temporal, no se puede concebir jurídicamente la suspensión definitiva de la relación de trabajo, porque en este supuesto se trataría de una disolución... Suspensión de la relación de trabajo consiste en que continuando el vínculo laboral, cesan temporalmente los efectos de alguno de los derechos y deberes

que lo integran". (8)

E) INTERRUPCION

El Lic. Manuel Alonso García con respecto a la interrupción, nos manifiesta lo siguiente en su libro intitulado - Curso del Derecho del Trabajo:

"Las interrupciones de la jornada laboral suponen una suspensión de la prestación de trabajo entre el término de una de aquellos y la siguiente: Rompen la continuidad periódica de la prestación. Sin embargo, no puede confundirse con la suspensión. En tanto la interrupción únicamente determina la anulación de la prestación de trabajo durante el tiempo que la misma dura, la suspensión lleva consigo la carencia de efectos de la relación. Las interrupciones implican la total continuidad de los efectos, que permanecen durante el tiempo de interrupción en toda su integridad, lo único que cesa ya con previa concención o precepto que determina la transitoriedad de la situación, es la ejecución, la prestación del servicio cuya interrupción alcanza solamente el período o -- transcurso del tiempo comprendido entre jornada y jornada, pa

(8) Muñoz Ramón, Roberto. "DERECHO DEL TRABAJO". Editorial Porrúa. Tercera Edición, México, D.F. 1976. Página 304.

para volver a reanudarse de nuevo, cesadas las causas determinantes de la interrupción periódica del trabajo, que se traduce en la no prestación de los servicios durante un día a la semana". (9)

Por lo tanto, en lo que se refiere a la interrupción, es la cesación temporal de las obligaciones del trabajador, pero no de las obligaciones del patrón con respecto al trabajador, ya que aunque el trabajador cese sus relaciones de trabajo en forma temporal: por ejemplo, en los días de descanso obligatorio, días festivos, vacaciones, etc., el patrón tendrá la obligación de pagarle su salario.

F) TERMINACION

En cuanto a la terminación de la relación de trabajo, el maestro Mario de la Cueva manifiesta lo siguiente:

"Terminación es la disolución de la relación de trabajo por mutuo consentimiento o como consecuencia de la interferencia de un hecho, independientemente de la voluntad de los trabajadores o de los patrones que hace imposible su con-

(9) Alonso García, Manuel. "CURSO DEL DERECHO DEL TRABAJO" Segunda Edición. México, D.F. 1967. Página 453.

tinuación". (10)

Para especificar esta situación, el artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo, nos enumera las causas por las cuales se llega a dar este caso y son las siguientes:

- I. EL MUTUO CONSENTIMIENTO DE LAS PARTES.
- II. LA MUERTE DEL TRABAJADOR.
- III. LA TERMINACION DE LA OBRA O VENCIMIENTO DEL TERMINO O INVERSION DEL CAPITAL, DE CONFORMIDAD CON LOS ARTICULOS 36, 37 y 38.
- IV. LA INCAPACIDAD FISICA O MENTAL DEL TRABAJADOR O INHABILIDAD MANIFIESTA, QUE IMPOSIBILITE LA PRESTACION DEL TRABAJO.
- V. LOS CASOS A LOS QUE SE REFIERE EL ARTICULO 434.

De lo anterior, podemos derivar que en la terminación de relación de trabajo, concurren varios factores ajenos

(10) De la Cueva, Mario. "DERECHO DEL TRABAJO". Editorial Porrúa. México, D.F. 1938. Página 238.

tanto a patrones como a trabajadores que dan como por ejemplo lo establecido en el artículo 38 de la Ley Federal del Trabajo en donde el patrón ya no puede seguir manteniendo a sus - trabajadores en sus puestos, pues ya la mina carece de minerales, por ello, sería absurdo tener trabajadores sin tener maquinaria ni materias primas.

Lo anteriormente expuesto corresponde a la legislación vigente, pero también es importante el manifestar lo que era la rescisión en el Derecho Civil antiguamente; y para ello citaré lo establecido por el maestro Bermúdez Cisneros:

"... Para una mejor comprensión de los avances logrados por el Derecho de Trabajo, en la regulación de la terminación de los contratos de trabajo citaré que hace algunos años, cuando el contrato de trabajo era aún regulado por los marcos tradicionales del Derecho Civil, la terminación de contrato no creaba obligación alguna para las partes, por lo tanto, en esa época no podía hablarse de indemnizaciones a favor de los trabajadores... por lo tanto, en el Derecho Civil, tomando en cuenta seguramente la insolvencia de alguna de las - partes establecía que cualquiera podía poner fin al contrato sin reparar los daños que pudieran causar..." (11)

(11) Bermúdez Cisneros, Miguel. "OBLIGACIONES EN DERECHO DEL TRABAJO". Cárdenas Editor y Distribuidor. Primera Edición 1978. México, D.F. Página 220.

De acuerdo a lo anterior, se puede observar, que an tiguamente, el Derecho Civil era el que manejaba las situacio nes de Terminación de Contrato, a lo cual se le llama resci sión, y que sigue poniéndose en práctica en la actualidad di cho vocablo, aunque algunos autores manifiestan su desconten to al declararla como un término civilista que no tiene cabi da dentro del Derecho laboral, ya que en este se debe de mane jar las palabras Despido y Retiro, tal y como se emplea en la fracción XXII del artículo 123 Constitucional. Tal como nos - lo hace notar el maestro Trueba Urbina en su libro titulado - "Nuevo Derecho del Trabajo".

CAPITULO II

DESPIDO

A) CONCEPTO DE DESPIDO

En la actualidad se maneja el concepto o la palabra "despido" y muchas de las veces la confundimos con las causas meritorias que dan como consecuencia este hecho.

La palabra "despido" según el maestro Mario de la Cueva significa lo siguiente:

"... El despido es el acto por el cual el patrón le hace saber al trabajador que prescinde de sus servicios; se equiparan a despido las circunstancias de que el patrón impida por cualquier medio que el empleado ejercite al derecho que le otorga su contrato para desempeñar el trabajo, si en determinado caso no se acredita ninguno de tales supuestos, no puede existir el despido". (12)

De igual manera, el maestro Nestor de Buen manifiesta lo siguiente con respecto al despido.

"...El despido es catalogado por la Ley como una forma de rescisión, esto es, un acto unilateral en virtud del

(12) De la Cueva Mario. "DERECHO DEL TRABAJO". Tomo I. Editorial Porrúa. México, D.F. 1938. Página 157.

cual el patrón da por terminada la relación laboral invocando una causa grave de incumplimiento imputable al trabajador.(13)

Otra importante opinión es la de el maestro Alberto Trueba Urbina, quien manifiesta lo siguiente:

"... La falta de cumplimiento de las obligaciones - de trabajadores y patronos en las relaciones laborales, originan lo que en técnica civilista de nuestra legislación se denomina rescisión de las relaciones jurídicas y económicas que se derivan de la Ley Federal Laboral". (14)

Por último, para el Lic. Rubén Delgado Moya, da su punto de vista con respecto al despido, aunque cabe señalar - que él maneja dicho concepto con la palabra rescisión:

"... Jurídicamente hablando, el término rescisión - equivale a que de las dos partes que en el Derecho del Trabajo intervienen para la conformación del Contrato Laboral, una de ellas da por terminado el Contrato de Trabajo, siendo ésta

(13) De Buen L. Nestor. "DERECHO DEL TRABAJO". Edit. Porrúa.- Tercera Edición. México, D.F.. 1958. Página 78.

(14) Trueba Urbina, Alberto. "NUEVO DERECHO DEL TRABAJO". Editorial Porrúa. Sexta Edición. México, D.F. 1980. Página 301.

terminación solicitada o llevada a cabo por las partes, a la que la ley le da el nombre de rescisión.

En otras palabras, la terminación de los contratos laborales, se lleva a efecto exclusivamente por una de dichas partes. Así tenemos que la rescisión de los contratos de trabajo puede ser solicitada, bien por el patrón o bien por el trabajador, cada quien, como se ha dicho por su lado ". (15)

Así pues, basándome en los conceptos anteriormente expuestos, para mí, el despido es el acto por el cual el patrón da por terminada una relación laboral en forma unilateral, ya sea por causa justificada o injustificada.

Por lo tanto, en esta situación, el trabajador quedará fuera de las relaciones de producción y tendrá que pugnar ante las autoridades correspondientes para que el patrón se vea obligado a presentar pruebas de el por qué el trabajador fue despedido, y si el patrón no demuestra el despido, - tendrá que indemnizar al trabajador o reinstalarlo a elección de éste.

(15) Delgado Moya, Rubén. "ELEMENTOS DEL DERECHO DEL TRABAJO". Colección Jurídica. México, D.F. Página 95.

B) CLASES DE DESPIDO

El despido en el Derecho del Trabajo, tiene su base en el artículo 123 Constitucional en su fracción XXII, en donde se nos habla acerca del despido y retiro, del despido justificado en protección del trabajador.

La Ley Federal del Trabajo establece en su artículo 47 las causas de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón. El despido fuera de estos casos trae apoyada responsabilidad para el patrón.

Esto quiere decir que existen dos clases de despido:

1. Despido Justificado. En la Ley Federal del Trabajo en el artículo 47, en sus XV fracciones, es tablece las causas de rescisión de trabajo sin responsabilidad para el patrón, tratando este te ma ampliamente más adelante en las causales de despido.
2. Despido Injustificado. Es aquel en donde el patrón no tiene causa o fundamento legal para despedir a algún trabajador. Así mismo, se tratará este tema más adelante.

C) ANTECEDENTES DEL DESPIDO

El despido tiene sus antecedentes desde la Constitución de 1917, en donde en el artículo 123 en su fracción XXII, ya nos habla del Despido y Retiro.

Los maestros Alberto Trueba Urbina y Baltazar Cabazos, hablan acerca de la Teoría de la Estabilidad, el maestro Cabazos manifiesta lo siguiente:

"En México, se pensó en el principio de estabilidad cuando el sector obrero, apoyado en las ideas del maestro de la Cueva, inició un movimiento social tendiente a que se les garantizara estabilidad y seguridad en sus empleos... Por otra parte, decían los obreros: no pedimos nada contra la justicia, si damos causa justa de despido, que se prescindiera de nosotros pero mientras cumplamos con nuestro trabajo, que no se nos pueda despedir..." (16)

Esto se dio debido a que los trabajadores han venido luchando por conservar su trabajo como medio de subsistencia de ellos y de su familia en el régimen de explotación ca-

(16) Cavazos Flores, Baltazar. "NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO TEMATIZADA Y SISTEMATIZADA". Editorial Trillas. 19 Edición. México, DF.. 1986. Página. 139.

pitalista, pues a lo largo de la historia y antes del nacimiento del Derecho del Trabajo y del artículo 123 Constitucional de 1917, tanto los obreros como los trabajadores en general - estaban a expensas de los patrones, quienes no sólo disponían de ellos a su antojo como mercancía, sino que podían con toda libertad despedirlos y lanzarlos a la desocupación con todas sus consecuencias.

Al nacer el Derecho del Trabajo en nuestro país, en el artículo 123 y extensivo en función de su universalización, los trabajadores mexicanos no sólo adquirieron la dignidad de personas, sino que se les confirió el derecho de conservar su trabajo, salvo que diera motivo de despido.

Este gran logro de los trabajadores en México se consigna expresamente en el originario artículo 123, que consigna la estabilidad del empleo en la empresa, toda vez que sólo podían ser despedidos los trabajadores con causa justa.

En las sociedades antiguas, el trabajo se consideraba como una simple obligación de los esclavos, pero en las sociedades modernas se ha rectificado este error y se ha considerado al trabajo como un derecho de los hombres libres.

El hombre tiene la necesidad de conservarse, de perfeccionarse y de tener bienestar para su familia, y esta nece

sidad sólo se puede cumplir por medio del trabajo. Por lo tanto, nadie puede impedir a otro que trabaje ni obligarle a que lo haga en forma gratuita o con restricciones de tipo económico o moral.

Cabe decir, que nuestro país fue el primero en elevar a rango de Ley los principios que favorecen los intereses de las clases trabajadoras, ya que la Constitución de 1917, - en el artículo 123 en su fracción XXII protege al trabajador, ya que este no podrá ser despedido de su trabajo, sino por una causa justificada.

Es necesario hacer hincapié en esta situación, y - que los legisladores se den cuenta de que todavía en la actualidad hay trabajadores que son despedidos en forma injustificada, pero como muchas veces no conocen sus derechos, no los hacen valer ante una autoridad competente y esto origina la desestabilidad del empleo y por ello, se cometen muchas injusticias.

D) MOTIVOS DEL DESPIDO JUSTIFICADO

El artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, previene que son causas de rescisión de la relación de trabajo - sin responsabilidad para el patrón las siguientes:

- I. Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con - certificados falsos o referencias en los que se atribuya al trabajador capacidad, o aptitudes o facultades que carezca, esta causa de rescisión- dejará de tener efecto después de 30 días de prestar sus servicios el trabajador.

- II. Incurrir el trabajador durante sus labores en faltas de probidad u honradez, en actos de violen-
cia, amagos, injurias o malos tratamientos en -
contra del patrón o del personal directivo o ad-
ministrativo de la empresa o establecimiento, -
salvo que medie provocación o que se obre en de-
fensa propia.

- III. Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, así como consecuencia de ello se altera la disciplina del lugar en que se de-
sempeña el trabajo.

- IV. Cometer el trabajador, fuera de servicio contra el patrón, sus familiares o personal directivo o administrativo, alguno de los actos a que se re-
fiere la fracción II, si son de tal manera que -

hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo.

- V. Ocasionar el trabajador intencionalmente perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, -- obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo.
- VI. Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio.
- VII. Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él.
- VIII. Cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar del trabajo.
- IX. Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, - con perjuicio de la empresa.
- X. Tener el trabajador más de tres faltas en asis-

tencia en su período de 30 días sin permiso del patrón y sin causa justificada.

- XI. Desobedecer el trabajador al patrón o a su representante, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado.
- XII. Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas a seguir los procedimientos indicados - para evitar accidentes o enfermedades.
- XIII. Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en este último caso exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio el trabajador deberá de poner en conocimiento del patrón el hecho y presentar la prescripción descrita por el médico.
- XIV. La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo, y
- XV. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere.

Abocándome a la fracción I del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, suele suceder que algunos empresarios hacen caso omiso con respecto a que después de 30 días de que el trabajador está laborando en su empresa ya no se les puede rescindir el contrato aunque el trabajador en último caso, haya falsificado algún documento de los varios que se le haya pedido para ingresar a dicho trabajo. Como en algunas ocasiones el trabajador no está bien orientado, se retira de la empresa sin presentar juicio alguno, trayendo esto como consecuencia el beneficio hacia el patrón.

Con respecto a la fracción II de la Ley Federal del Trabajo, debo aclarar primeramente el significado de la palabra "probidad", la cual significa rectitud de ánimo, hombría de bien, integridad y honradez en el obrar. Esto quiere decir que el trabajador debe de tener una conducta intachable en su trabajo, debe de ser honrado, honesto y desempeñar su trabajo con eficiencia.

Por lo tanto, esta fracción estoy totalmente de acuerdo, ya que si el trabajador comete alguna falta de probidad, debe de ser despedido tal y como lo señala la Ley.

Con respecto a la fracción III de la Ley Federal del Trabajo en su artículo 47, también estoy de acuerdo, ya que si algún trabajador altera la disciplina dentro del cen-

tro del trabajo, puede provocar algún accidente en él mismo, lo cual podría acarrear un problema grave en la empresa.

Con respecto a la fracción IV de la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 47, también estoy de acuerdo, ya que una cosa es la relación del trabajo dentro de la empresa, y otra son los aspectos personales en contra de cualquier personal directivo o administrativo de la empresa. Y por lo tanto, el trabajador debe de respetar a dichas personas para que así mismo, él sea respetado.

Con respecto a la fracción V de la Ley Federal del Trabajo en su artículo 47, también estoy de acuerdo en que de be de despedir al trabajador cuando éste destruye intencional mente ciertos materiales o herramientas de la empresa, ya que el material es importado y tarda mucho tiempo en llegar, lo cual da como consecuencia la disminución de productividad en la empresa. En lo personal, cuando estuve trabajando en una empresa como Jefe de Personal, me di cuenta de los destrozos que en varias ocasiones cometían los trabajadores escudándose en la oscuridad, tratando de dañar a la empresa, tal vez algu na sanción que se les hubiere impuesto.

Con respecto a la fracción VI de la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 47, si un trabajador por descuido o por negligencia perjudica algún material de la empresa, no -

necesariamente se le debe de despedir inmediatamente, sino - que se le debe de dar una oportunidad sobre todo si este trabajador es una persona cumplida dentro del trabajo y ya con - cierta antigüedad en él. Pero si vuelve a rescindir en lo mismo, entonces sí amerita el despido.

Por lo que hace a la fracción VII de la Ley Federal del Trabajo en su artículo 47, el hecho de que algún trabajador comprometa al establecimiento o a las personas que se encuentran en él, por su falta de responsabilidad o imprudencia, acarrea accidentes irremediables o hasta la muerte a terceras personas, y aún de él mismo, con lo cual el patrón se ve obligado a pagarle indemnización por dicho accidente, tanto a él como a las personas perjudicadas, dando como consecuencia que el patrón haga gastos no previstos y además tener problemas - legales. Esto se indica en la jurisprudencia mexicana de 1917 a 1971:

"... El patrono está obligado a indemnizar al obre - ro por los accidentes de trabajo que sufra, aún cuando obre - con descuido, de acuerdo con el artículo 317 de la Ley Fed - eral del Trabajo, el cual no exime al patrono de las obligaciones que le impone el título que se refiere a los riesgos pro - fesionales, porque el trabajador explícita o implícitamente, - haya asumido los riesgos de su ocupación, porque el accidente haya sido causado por descuido o negligencia de algún compañe

ro de la víctima, o porque haya ocurrido por negligencia o torpeza de ésta, siempre que no haya habido premeditación de su parte... apéndice de jurisprudencia de 1917 a 1965 del Seminario judicial de la Federación. Quinta parte. Cuarta Sala. pág. 23..." (17)

Con lo referente a la fracción VIII de la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 47, puedo enunciar como un acto inmoral el siguiente: Que un trabajador esté haciendo el acto sexual con alguna trabajadora dentro del centro de trabajo y en horas de trabajo, siendo sorprendidos por el patrón. Tomando en cuenta las circunstancias, esto se considera un acto inmoral y por ello, el patrón tendrá todo el derecho de rescindir el contrato de trabajo a dichos trabajadores.

Claro que esto en realidad es muy relativo, ya que existen pocos casos llevados a juicio y algunos patrones únicamente sancionan a los trabajadores.

Al analizar la fracción IX de la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 47, me parece hasta cierto punto especulativa, ya que para que se de la rescisión de contrato a un trabajador por revelar secretos de fabricación o dar a cono-

(17) Castro Zavaleta, S y Muñoz Luis. "55 AÑOS DE JURISPRUDENCIA MEXICANA 1917-1971". Cárdenas Editor y Distribuidor. México, D.F. 1975. Página 8.

cer asuntos de carácter reservado, el patrón tendría que probar ante un juicio que el trabajador con dolo sacó documentos de la empresa para lucrar con ellos, siendo esto una pérdida para la empresa.

En lo correspondiente a la fracción X de la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 47, estoy de acuerdo en que se le rescinda el contrato a cualquier trabajador que acumule más de tres faltas en un término de 30 días, pues es clara la irresponsabilidad de dicho trabajador y por lo tanto, no le conviene a la empresa.

Por otro lado, si este trabajador acredita ante la empresa su imposibilidad para ir a trabajar debido a razones diversas, tales como enfermedad, algún problema judicial, etc., entonces no se hace acreedor al despido por parte de la empresa. Lo anteriormente expuesto lo fundamento en la siguiente cita:

"Para que las faltas al trabajo en que incurre un trabajador no den lugar al despido, debe de dar aviso al patrón de la causa de las mismas y acreditar, cuando vuelva al trabajo, que efectivamente se vio imposibilitado para laborar, pues de no hacerlo, la rescisión que del contrato de trabajo haga el patrón, será justificada. Así pues, carecerá de eficacia la comprobación posterior de tales faltas ante la Junta

de Conciliación y Arbitraje correspondiente". Apéndice de Jurisprudencia de 1917 a 1965 del Seminario Judicial de la Federación. Quinta Parte. Cuarta Sala. Pág. 85". (18)

Por cuanto hace a la fracción XI de la Ley del Trabajo en su artículo 47, el trabajador debe de desempeñar el trabajo para el cual fue contratado, pero a veces el patrón le ordena al trabajador que haga ciertos arreglos a su maquinaria para cambiar, disminuir o aumentar la producción y el trabajador hace caso omiso de estos requerimientos ocasionando con esto pérdidas o daños en la empresa, dando como consecuencia el despido de dicho trabajador.

Por lo que se refiere a la fracción XII de la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 47, en algunas ocasiones aunque la empresa dote de equipos de seguridad a sus trabajadores, éstos, ya sea por olvido, por falta de costumbre o irresponsabilidad, no utilizan dichos equipos, quedando expuestos a un accidente, acarreando esto a la empresa problemas legales y económicos. Y por lo tanto, si da lugar al despido.

Por lo que respecta a la fracción XIII de la Ley -

(18) Castro Zavaleta S y Muñoz, Luis. "55 LOS DE JURISPRUDENCIA MEXICANA 1917-1971". Cárdenas Edit. y Distribuidor.- México, D.F. 1975. Pág. 173.

Federal del Trabajo, en su fracción 47, el hecho de que el -
trabajador entre al centro de trabajo en estado de embriaguez
o drogado, puede ser perjudicial no sólo para él mismo, sino
también para sus compañeros, ya que puede provocar un acciden
te, del cual tiene que afrontar las consecuencias al patrón.
Ante esta actitud de irresponsabilidad por parte del trabaja-
dor, es necesario su despido ya que en lugar de ser un traba-
jador valioso y responsable, sólo causa problemas a la empre-
sa.

Por lo que respecta a la fracción XIV de la Ley Fe-
deral del trabajo, en esta situación es necesario del despido,
ya que si el trabajador se ve impedido a trabajar debido a -
una condena de varios años, es imposible que la empresa esté
dejando vacante el puesto que el trabajador no puede cubrir, -
pues esto iría en contra de sus intereses.

Con lo que respecta a la fracción XV, en sus dos -
últimos párrafos en su artículo 47 de la Ley Federal del Tra-
bajo, correspondiente a que el patrón deberá de darle por es-
crito al trabajador la fecha y la causa de la rescisión de -
contrato, se explicará en forma más detallada en capítulos -
posteriores.

CAUSAS DE RESCISIÓN DE LA RELACION DE TRABAJO
SIN RESPONSABILIDAD PARA EL TRABAJADOR. ART. 51.

Son causas de rescisión de la relación de trabajo -
sin responsabilidad para el trabajador:

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

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

- 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.

- IV. Reducir el patrón el salario del trabajador.

- V. No recibir el salario correspondiente en la fecha lugar convenidos o acostumbrados.
- VI. Sufrir perjuicios causados maliciosamente por el patrón, en sus herramientas o útiles de trabajo.
- VII. La existencia de un peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el establecimiento o porque no se cumplan las medidas preventivas y de seguridad que las leyes establezcan.
- VIII. Comprometer el patrón, con su imprudencia o descuido inexcusables, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentran en él, y
- IX. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes, en lo que al trabajo se refiere.

Tomando en cuenta la fracción I del artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo, si el trabajador es engañado en cuanto a las condiciones de trabajo, debe de demandar a la -

empresa, en algunas ocasiones el trabajador no demanda a la empresa, en virtud de necesitar el trabajo, dando como consecuencia que el patrón siga engañando a los trabajadores con supuestos cargos de importancia.

Con lo que respecta a la fracción II del artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo, habiendo ya explicado en la fracción II del artículo 47 de la misma, en lo que consiste la falta de probidad, debo de manifestar que si esta falta de probidad por parte del trabajador es una actitud no deseada, entonces la misma por parte del patrón, su familia es un acto totalmente reprobable ya que si el trabajador está laborando en una empresa, es porque necesita el trabajo, y si el patrón le está dando un salario, es porque el trabajador se lo ha ganado con su trabajo, pero este trabajador no tiene la necesidad de recibir malos tratos por parte de el patrón, ni de sus empleados o directivos, pues aparte de ser una persona trabajadora, es un ser humano con derechos, y por lo tanto, si el trabajador es insultado por personal directivo o administrativo de la empresa, debe de demandar ante la autoridad competente para hacer valer sus derechos que le otorga la ley.

Con lo que respecta a la fracción III del artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo, quiero dejar claro que los conflictos que se tengan dentro de una empresa, entre el trabajador y el patrón o directivos, debido a alguna circunstan-

cia de tipo laboral, son totalmente diferentes a las rencillas entre dicho trabajador y el patrón o directivos fuera de la empresa.

Ahora, si el patrón, debido a circunstancias personales, quiere despedir al trabajador, y éste último no es una persona responsable dentro del trabajo, debe acudir de inmediato a las autoridades correspondientes para hacer valer sus derechos.

En cuanto a la fracción IV del artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo, de acuerdo a la ley antes citada, se indica lo siguiente:

- El salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.

Por lo tanto, el trabajador debe de recibir el salario justo por su trabajo, ya que esto es un logro que han tenido todos los trabajadores en su lucha por alcanzar mejores condiciones de vida y bienestar, siendo de este modo que el salario no deba de disminuir, sino por lo contrario, ir en aumento en relación de los años de trabajo y a la capacidad del trabajador dentro de éste.

Por lo que hace a la fracción V del artículo 51 de

la Ley Federal del Trabajo, el patrón tiene la obligación de pagar a sus trabajadores en el lugar y fecha estipulada por ambas partes, ya que si no cumple este convenio, la empresa o patrón, estará violando los artículos 108 y 109 de la Ley Federal del Trabajo, siendo esto plena prueba en su contra.

Con lo que respecta a la fracción VI del artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo, en ocasiones algunos patrones le dan al trabajador herramientas o útiles de trabajo de mala calidad, con las cuales el trabajador al estar desempeñando su labor, dichas herramientas se deterioran, incapacitando así al trabajador para desempeñar correctamente su trabajo, dando como consecuencia el ser reprendido o castigado por algo que no es directamente responsable.

Por lo que respecta a la fracción VII del artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo, así como existen empresas responsables que dotan a sus trabajadores de equipos de seguridad, así mismo existen algunas empresas que no lo hacen provocando con esto la inseguridad de sus trabajadores dentro de la empresa.

También se dan casos en que el inmueble no es propio para establecer una empresa o centro de trabajo, pues no reúne condiciones de higiene y seguridad para sus trabajadores siendo esto causa de accidentes que ponen en peligro la -

vida del trabajador. Bajo estos aspectos, el trabajador debe de demandar al patrón por su irresponsabilidad en cuanto a las malas condiciones de trabajo.

Con respecto a la fracción VIII del artículo 51 de la Ley Federal de Trabajo, tiene gran similitud con la fracción anterior en donde ya se habló de la seguridad de la que debe de proveer el patrón al trabajador dentro de la empresa. Siendo de este modo que si el patrón no lo hace así, debe de ser sancionado por la Secretaría de Previsión Social, que es la que se ocupa de estas situaciones, así mismo, podrá ser de mandado por el trabajador ante la autoridad competente.

Por lo que respecta a la fracción IX del artículo 51 de la Ley Federal de Trabajo, no creo necesario hacer comentario alguno, ya que éste abarca las anteriores fracciones de las cuales ya se han comentado.

CAPITULO III

CLASES Y CONSECUENCIAS DEL DESPIDO JUSTIFICADO Y DEL DESPIDO INJUSTIFICADO

A) DESPIDO JUSTIFICADO

En el tema anterior ya se explicó en qué consiste el despido, así como los motivos en que incurran tanto el trabajador como el patrón para que se efectúe el despido justificado sin responsabilidad para el patrón y el retiro justificado sin responsabilidad para el trabajador.

En este capítulo, trataré de establecer qué se considera como despido Justificado según la Ley Federal del Trabajo, así como qué se considera despido Injustificado dentro de la Ley antes citada.

Antes de seguir adelante, debo aclarar que al utilizar la palabra rescisión o despido, estoy hablando de lo mismo, ya que en la misma Ley Federal del Trabajo se indica que actualmente algunos autores consideran inadecuada la palabra rescisión, cambiándola por las palabras despido o retiro al referirse a los dos tipos de rescisión en sus artículos 47 y 51.

Despido Justificado: Según la Ley Federal del Trabajo, se considera aquel hecho por el cual el patrón rescinde el contrato al trabajador, basándose en las causas enunciadas en el artículo 47. Ahora, basándonos también en el maestro José Dávalos con respecto a esto, nos manifiesta lo siguiente:

"... El despido justificado es el resultado de la - realización por parte del trabajador de una conducta grave es establecida en la ley como causa de rescisión de la relación la boral sin responsabilidad para el patrón..." (19)

Aunque esta situación ya fue tratada en el capítulo II, inciso 'D', al explicar los motivos del Despido, debo de dejar aclarado que si el trabajador comete alguna falta grave dentro de la empresa tales como: falta de probidad, actos violentos, amagos, injurias, perjuicios materiales, (en maquina-ria, herramientas, etc.), irresponsabilidad que ponga en pe-ligro la vida de compañeros, desobediencia, entrar a la empre-sa o centro de trabajo en estado de embriaguez o drogado, ser sentenciado a varios años de prisión, etc., definitivamente - sí se hace merecedor el trabajador a la rescisión de su con-trato, ya que en realidad la empresa no necesita trabajadores que en lugar de producir y trabajar, sólo crean problemas.

Por otro lado, también se llega a dar la rescisión del trabajador, esto en cuanto a la separación del trabajo he-cha por el mismo trabajador, lo cual se justificará apoyándo-se en alguna de las causas expresadas en el artículo 51, den-tro de los 30 días siguientes a la fecha en que se de dicha -

(19) Dávalos, José "DERECHO DEL TRABAJO". Tomo I. Editorial - Porúa. México, DF. 1985. Página 145.

rescisión.

Con respecto a la procedibilidad y consecuencias - del Despido Justificado, o sea, cuando el patrón le rescinde - el contrato al trabajador por una causa enunciada en el artículo 47, en cualquiera de sus XV fracciones, y demuestra ante - la autoridad competente que el trabajador incurrió en una falta grave, entonces sí, la relación laboral concluirá definitivamente. Por otro lado, si el trabajador demuestra que lo despidieron en forma injustificada, la autoridad puede ordenar - su reinstalación, o bien, su liquidación Constitucional.

Ahora, basándome en los artículos 79, 87 y 162 fracción II de la Ley del Trabajo, si el trabajador es despedido, la empresa debe de pagarle vacaciones proporcionales, aguinaldo proporcional, por los días trabajados y su prima de antiguedad.

B) DESPIDO INJUSTIFICADO

Con respecto al despido injustificado, según el apéndice de Jurisprudencia de la Federación de 1917, a 1965 del - semanario judicial de la Federación. Quinta parte. Cuarta Sala. Pág. 68, nos dice:

"Despido Injustificado. Basta con que el patrón no

impida, por cualquier medio, que el obrero ejercite el derecho que le da su contrato a desempeñar su trabajo o que se rehusa a suministrarle éste, para que incurra en la sanción fijada por la ley; ya que con ese procedimiento priva al trabajador del derecho a ganarse la vida, sin que se precise que el asalariado sea despedido materialmente". (20)

En estos casos, el trabajador que ha sido despedido e impedido a desarrollar su trabajo, en forma injustificada por parte de la empresa o patrón, según el artículo 518 de la Ley Federal del Trabajo, tiene dos meses para demandar a la empresa, a partir del día siguiente a la fecha de la separación, ya que si no lo hace en el tiempo designado, perderá su derecho para poder demandar a la empresa o patrón.

En este momento hay una presunción de la existencia del despido, ya que no es lógico pensar, que algún trabajador que ha abandonado el trabajo reclame al patrón sus derechos, esta situación se debe de ventilar ante un tribunal laboral, en donde el patrón le corresponda la carga de la prueba debiendo de demostrar la causa del despido.

También existen algunos casos en donde algunos pa-

(20) Castro Zavala, S. Ob. Cit. Página 136.

trones para despedir a los trabajadores sin darles las prestaciones que marca la ley, buscan cualquier pretexto, como ejemplo de esto sería: el que un trabajador firma contratos periódicamente por 28 días, y cuando a la empresa ya no le conviene dicho trabajador, le suspende su contrato, aún cuando este trabajador tenga más de un año de prestar sus servicios a la empresa. El ejemplo antes citado. lo baso en mis experiencias en diferentes empresas en donde he prestado mis servicios.

C) CONSECUENCIAS Y ASPECTOS JURIDICOS DEL DESPIDO INJUSTIFICADO

El trabajador que ha sido despedido en forma injustificada por algún patrón o empresario, según el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo:

PODRA SOLICITAR ANTE LA JUNTA DE CONCILIACION Y ARBITRAJE A SU ELECCION, QUE SE LE REINSTALE EN EL TRABAJO QUE DESEMPEÑABA, O QUE SE LE INDEMNICE CON EL IMPORTE DE TRES MESES DE SALARIO. SI EN EL JUICIO CORRESPONDIENTE NO COMPRUEBA EL PATRON LA CAUSA DE LA RESCISION, EL TRABAJADOR TENDRA DERECHO, ADEMAS, CUALQUIERA QUE HUBIESE SIDO LA ACCION INTENTADA, A QUE SE LE PAGUEN LOS SALARIOS CAIDOS O VENCIDOS DESDE LA FECHA DE DESPIDO HASTA QUE SE CUMPLIMENTE - EL LAUDO.

Con lo establecido anteriormente, queda por sentado que el trabajador tiene dos opciones.

- a) Su reinstalación en el trabajo que desempeña.
- b) Que se le indemnice con el importe de tres meses de salario..

Con respecto a la reinstalación del trabajador en su puesto, suele suceder en algunas ocasiones, que el patrón no lo quiere reinstalar, y por lo tanto, se tiene que remitir a lo establecido en el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo, la cual dice lo siguiente:

EL PATRON QUEDARA EXIMIDO DE LA OBLIGACION DE REINSTALAR AL TRABAJADOR, MEDIANTE EL PAGO DE INDEMNIZACIONES QUE SE DETERMINAN EN EL ARTICULO 50...

Esto a veces va en contra de los intereses del trabajador, ya que en ocasiones, el trabajador prefiere seguir laborando en la empresa debido a sus prestaciones, sueldo, etc. ya que otras empresas tal vez no tengan las mismas prestaciones.

Sin embargo, considero en lo personal que es preferible su liquidación, ya que algunas empresas tratan de abu-

rrir al trabajador para que éste renuncie. Trato de basar esta situación en el comentario del maestro Baltazar Cavazos - Flores de la siguiente manera:

"... Pues bien, puede suceder que un patrón a quien se le ha obligado a reinstalar a un trabajador, lo tenga como muestra, sentado y sin laborar, a pesar de pagarle su salario que deja de ser tal por no existir la contraprestación..." (21)

Ahora, con respecto a la indemnización, cuando el trabajador demuestra el despido injustificado, tiene derecho a que la empresa lo indemnice según los artículos 48 y 50 de la Ley Federal del Trabajo, en donde se establece que el trabajador tiene derecho a tres meses de salario, más veinte días por año de servicios prestados, más salarios vencidos desde la fecha de despido hasta que se paguen las indemnizaciones; independientemente de la prima de antigüedad que establece el artículo 162 de la misma ley, así mismo, como el aguinaldo y las vacaciones proporcionales.

(21) Cavazos Flores, Baltazar. Ob. Cit. Página 140.

CAPITULO IV

AVISO

A) ANTECEDENTES

En el año de 1970, en la Nueva Ley del Trabajo se agregó un último párrafo al artículo 47, en el cual se establecía la obligación por parte del patrón de dar aviso por escrito al trabajador, indicando en él, la fecha y causa o causas de la rescisión de su contrato. Pero se debe de dar por sentado que en este punto la Ley omitió lo que sucedería si el patrón no diera dicho aviso al trabajador.

Esto ocasionó que algunos juristas tales como el maestro Trueba Urbina, en su libro intitulado "Nueva Ley Federal del trabajo", opinara que tan solo la falta de dicho aviso trajera como consecuencia que el despido fuera injustificado. Sin embargo, otros juristas tales como el maestro Baltazar Cavazos Flores, opinara lo contrario, ya que para él, como ya lo he hecho notar, anteriormente en el capítulo anterior, la justificación o injustificación de un despido no se puede derivar de un simple acto administrativo de notificación.

Posteriormente, en el año de 1980, se adiciona al último párrafo del artículo 47, un último párrafo en donde se establece que:

EL PATRON DEBERA DAR AL TRABAJADOR EL AVISO -
POR ESCRITO DE LA FECHA Y CAUSA O CAUSAS DE LA

RESCISION. EL AVISO DEBERA HACERSE DEL CONOCIMIENTO DEL TRABAJADOR, Y EN EL CASO DE QUE ESTE SE NEGARA A RECIBIRLO, EL PATRON DENTRO DE LOS CINCO DIAS SIGUIENTES A LA FECHA DE LA RESCISION, DEBERA HACERLO DEL CONOCIMIENTO DE LA JUNTA RESPECTIVA, PROPORCIONANDO A ESTA EL DOMICILIO QUE TENGA REGISTRADO Y SOLICITANDO SU NOTIFICACION AL TRABAJADOR. LA FALTA DE AVISO AL TRABAJADOR O A LA JUNTA, POR SI SOLO BASTARA PARA CONSIDERAR QUE EL DESPIDO FUE INJUSTIFICADO.

Esta modificación al último párrafo del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, generó una serie de desacuerdos con la misma, por ejemplo el maestro Baltazar Cavazos en su libro intitulado "Causales de Despido", nos manifiesta lo siguiente:

"Desde luego no coincidimos en absoluto con el legislador, influido por Trueba Urbina y sobre todo por Mario de la Cueva, ya que estimamos que la justificación o injustificación de un despido no puede derivarse de un simple acto administrativo de notificación, ya que sostenemos que los despidos serán o no justificados, por su propia naturaleza, independientemente de que se de o no el aviso de notificación ... sostener dicho criterio, expresamos, equivalía a dejar abier-

ta la posibilidad a que se condenara a un patrón que hubiese despedido a un trabajador por robo, a indemnizar o reinstalar a éste por no haberle dado el aviso de despido, aunque el trabajador hubiese confesado su delito". (22)

De esta manera, es incomprensible el porqué se le quiere restar importancia a dicho aviso, ya que precisamente este al igual que nuestra Ley Federal del Trabajo, trata de proteger al trabajador, su bienestar y sus derechos.

Como ya lo había expresado con anterioridad, el patrón no pierde nada al dar el aviso de rescisión al trabajador, ya que en éste está aclarando los motivos del despido, y en el caso de que fuera por robo o por algún acto plasmado en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, seguramente el patrón contará con suficientes pruebas, y así podrá probar que el despido fue justificado.

Ahora bien, por otro lado es obvio que si el patrón despide al trabajador sin motivos o causales ficticias, no puede aclarar las causas del despido en dicho aviso, y algunas veces por eso el patrón se niega a dar el aviso de la rescisión de contrato por escrito.

(22) Cavazos Flores, Baltazar. "CAUSALES..." Ob. Cit. Páginas 61 y 62.

B) LEY DE 1931

El maestro Mario de la Cueva en su libro intitulado "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo", expresa lo siguiente con respecto a la ley de 1931.

"La Ley Federal del Trabajo del 18 de agosto de 1931 fue el resultado de un intenso proceso de elaboración, el cual estuvo presidido de algunos proyectos. Cuando el presidente electo fue designado presidente interino el Lic. Emilio Portes Gil, pero antes de esa fecha el gobierno ya tenía planeada la reforma de los artículos 73 fracción X y 123 de la Constitución, lo cual era necesario para federalizar la expedición de la Ley Federal del Trabajo, antes de esto, la Secretaría de Gobernación convocó a una asamblea obrero-patronal, la cual se reunió en la Ciudad de México el 15 de noviembre de 1928, y se presentó para su estudio un proyecto de Código Federal del Trabajo.

El 6 de septiembre de 1929 se publicó la reforma Constitucional, posteriormente, el presidente Emilio Portes Gil, envió al poder legislativo un proyecto de Código Federal del Trabajo, elaborado por los juristas Enrique Delhumeau, Proxedia Balboa y Alfredo Inatritu; pero ésta se encontró con una fuerte oposición de las cámaras y del sector obrero, debido a que establecía el principio de la sindicalización úni-

ca ya en el municipio si se trataba de sindicatos gremiales, ya en la empresa. Para lo de este segundo tipo y porque consignó la tesis del arbitraje obligatorio de las huelgas, al que disfrazó con el título de arbitraje semi-obligatorio, llamado así porque, si bien la junta debía arbitrar el conflicto, podían los trabajadores negarse a aceptar el laudo de conformidad con la fracción XXI de la declaración de Derechos Sociales.

Después de dos años, la Secretaría de Industria y Comercio y Trabajo, redactó un nuevo proyecto en el cual intervino principalmente el Lic. Eduardo Suárez, y aquí ya no se le dio el nombre de Código, sino de Ley. Esto fue discutido en consejo de ministros y remitido al Congreso de la Unión, donde fue debatido al Congreso, y con previas modificaciones importantes, fue aprobado y promulgado el 18 de agosto de 1931".

(23)

Anotada ya la parte histórica de la Ley Federal del Trabajo de 1931, es importante hacer la observación que en ella se dan importantes tesis de derecho del trabajo, una de las cuales es la teoría de la estabilidad en el trabajo de la cual se desprende que el trabajador tiene todo el derecho a -

(23) De la Cueva, Mario "EL NEUVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO". Edit. Porrúa, S.A., México. Páginas. 53-54.

conservar su empleo, siempre y cuando éste no de motivo de -
despido.

C) LEY DE 1970

La legislación de 1970, supera la Ley de 1931, ya -
que establece prestaciones superiores al trabajador, además -
los derechos sociales que reglamenta son para proteger la pres-
tación de servicios de los trabajadores, por ejemplo, en don-
de se han organizado sindicatos fuertes, se han hecho Contra-
tos Colectivos cuyas cláusulas tienen beneficios y prestacio-
nes superiores a las que se hallan en la Ley Federal del Tra-
bajo de 1931.

Por otro lado, esta Ley de 1970 se refirió a la de-
terminación de las jornadas máximas y del llamado servicio -
extraordinario, pero en cuanto a este respecto, sólo se preci-
saron principios y conceptos ya establecidos en la legisla-
ción de 1931.

En esta nueva legislación se maneja mucho el concep-
to de Justicia Social, en la cual se quiere proteger con el -
artículo 123 Constitucional a los trabajadores y también se -
habla del principio de igualdad de las partes durante el pro-
ceso, ya que como dice el maestro Trueba Urbina:

"Cuando la Justicia Social no trata de reivindicar al trabajador o a la clase obrera frente al patrón o a los propietarios, no es justicia social, es tan solo disfrazar de socialista el Jus Quique Tribure de los romanos". (24)

Por otro lado, los preceptos de la Nueve Ley Federal del Trabajo que han sido reformados de 1970 a 1974 son los siguientes:

5-IV y XII, 90, 95, 97, 103-I, 103 bis, 110, -
 132, 152-XXVII, 136, 137, 138, 139, 140, 141, -
 142, 143, 144, 145, 146, 147, 148, 149, 150, -
 151, 154, 155, 159, 166, 167, 168 (derogado), -
 501-III y IV, 527-X a XXII, 531, 547-VI, 561-VI
 y VII, 570, 571-I y II, 573-III y V, 600-IV, -
 601, 622, 633, 637-II, 643-IV, 650, 656, 659, -
 660-V y IX, 661, 663, 668, 669-II, 670, 674-I,
 742-I, 782, 887, 890, 891.

Es importante que quede establecido como se mencio nó en el primer párrafo del inciso A, que a este artículo 47 se le agregó un último párrafo en donde se establece la obligación (y no sólo un simple consejo) de dar el aviso por escrito de los motivos de despido al trabajador, manifestando -

(24) Trueba Urbina, Alberto. Ob. Cit. Página. 195.

la causa o causas de la rescisión de su contrato.

Pero también hay que advertir que a pesar de ser una obligación, no establecía ninguna sanción para el patrón si éste no llevaba a cabo dicha disposición.

Por lo tanto, es obvio el sacar en conclusión que por lo regular, el patrón no daba dicho aviso al trabajador.

D) REFORMAS DE 1980

Las reformas publicadas en el Diario Oficial del 4 de Enero de 1980, tuvieron como finalidad el transformar el sistema procesal laboral, en donde se establece la suplencia de la demanda del trabajador en cuanto manifestaciones e impone al patrón la carga de la prueba, también hizo justicia a los trabajadores al modificar la parte última del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, en donde se manifiesta lo siguiente:

EL PATRON DEBERA DAR AL TRABAJADOR AVISO POR ESCRITO DE LA FECHA Y CAUSA O CAUSAS DE LA RESCISION... EL AVISO DEBERA HACERSE DEL CONOCIMIENTO DEL TRABAJADOR, Y EN CASO DE QUE ESTE SE NEGARE A RECIBIRLO, EL PATRON DENTRO DE LOS CINCO DIAS SIGUIENTES A LA FECHA DE LA RESCI-

SION, DEBERA HACERLO DEL CONOCIMIENTO DE LA - JUNTA RESPECTIVA, PROPORCIONANDO A ESTA EL DOMICILIO QUE TENGA REGISTRADO Y SOLICITANDO SU NOTIFICACION AL TRABAJADOR O A LA JUNTA, POR - SI SOLA BASTARA PARA CONSIDERAR QUE EL DESPIDO FUE INJUSTIFICADO.

La reforma a este artículo entró en vigor el 10 de mayo de 1930. Con respecto a lo anteriormente expuesto, el maestro José Dávalos opina lo siguiente:

"... Es decir, la falta del aviso que debe dar el - patrón implica por sí sola, la inutilidad de que el patrón - pueda manejar otra excepción, porque carecería de relevancia jurídica, y la Junta condenaría al patrón a indemnizar al trabajador o reinstalarlo según la acción que haya ejercido. (25)

Esto nos quiere decir que si el patrón no da el aviso por escrito de la causa o causas de la rescisión del contrato ya sea al trabajador o a la Junta correspondiente, ya - se da por hecho que el despido es injustificado, y que aunque el patrón posteriormente trate de aportar pruebas a su favor, carecerán éstas de relevancia ante la autoridad correspondiente.

(25) Dávalos José. Ob. Cit. Página 143.

E) FORMA: EXIGENCIAS JURISDICCIONALES DE TRABAJO

En sí la forma es el aviso por escrito que le debe dar el patrón al trabajador plasmado en él, fecha y causa o causas de la rescisión de contrato, según lo marca el artículo 47 en su última fracción.

Apoyando lo anterior, el maestro Mario de la Cueva, nos manifiesta lo siguiente:

"... La comisión recibió diversas solicitudes en las que se pedía el señalamiento de los requisitos que deberían satisfacer el acto del despido; después de consultar los laudos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y las ejecutorias de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, y del cambio de impresiones que sostenían con los sectores interesados, incluyó un párrafo último en el artículo 47, El patrón debe de dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión..." (26)

Aquí se ve claramente, que es de importancia para las Juntas de Conciliación y Arbitraje, que se manifieste por escrito la causa o causas por la cual el trabajador ha sido -

despedido, de esta manera, el trabajador no queda en estado de indefensión, pues si él cree que el despido fue injustificado, puede asistir a las juntas de Conciliación y Arbitraje que le corresponden.

Por otro lado, existen empresas en donde no cumplen con esta obligación establecida por la Ley, y por lo tanto, es justo que se les sancione de acuerdo al último párrafo del artículo 47, dado en la reforma de 1980, en donde queda establecido que si el patrón no cumple con este requisito, se declarará despido injustificado.

De esta manera, la Ley vería cumplida totalmente su función en cuanto a protección del trabajador.

F) PROCEDIMIENTO (COMO ACTO PROCESAL)

En lo concerniente a este procedimiento, en lo que respecta al último párrafo del artículo 47, el artículo 991 - de la Ley Federal del Trabajo nos manifiesta lo siguiente:

EN LOS CASOS DE RESCISION PREVISTOS EN EL PARRAFO FINAL DEL ARTICULO 47, EL PATRON PODRA ACUDIR ANTE LA JUNTA DE CONCILIACION Y ARBITRAJE COMPETENTE, A SOLICITAR SE NOTIFIQUE AL TRABAJADOR, POR CONDUCTO DEL ACTUARIO DE LA JUNTA

EL AVISO A QUE EL CITADO PRECEPTO SE REFIERE -
LA JUNTA, DENTRO DE LOS 5 DIAS SIGUIENTES AL -
RECIBO DE LA PROMOCION, DEBERA PROCEDER A LA -
NOTIFICACION. EL ACTUARIO LEVANTARA ACTA CIR-
CUNSTANCIADA DE LA DILIGENCIA.

De esto se desprende que el trabajador debe de reci-
bir de manos del patrón o de la empresa dicho aviso, y en ca-
so de que éste se niegue a recibirlo, se hace necesario que -
se cumplan con los siguientes requisitos según el maestro Bal-
tazar Cavazos:

- a) "Que el que de el aviso de despido, acredite fe-
hacientemente su personalidad. Por lo tanto, si
se trata de una persona moral, habrá que adjun-
tar al aviso en cuestión, el poder notarial co-
rrespondiente.
- b) Asentar en el aviso que el trabajador se negó a
recibirlo y de ser posible acreditar tal situa-
ción con testigos.
- c) Relatar sucintamente, en qué se fundamenta el -
despido a fin de que el trabajador no quede en -
estado de indefensión.

- d) Señalar el domicilio del trabajador en donde se debe de notificar tal aviso, sobre este particular se aconseja se de el domicilio del actor con el que se dio de alta en el seguro social". (27)

De acuerdo a lo anteriormente citado, se puede concluir que si el patrón no cumple con los requisitos que marca el artículo 47 en su última fracción, omitiendo el dar aviso al trabajador o en su defecto, si éste se negara a recibirlo, llevarlo a la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente, dentro de los cinco días siguientes a la fecha del despido, el patrón deberá de ser sancionado por la Junta de Conciliación y Arbitraje según lo indica el artículo ya mencionado, dando el fallo a favor del trabajador, declarando el despido injustificado.

(27) Cavazos Flores, Baltazar. Ob. Cit. Páginas 63 y 64.

CAPITULO V

**REQUISITOS LEGALES DE FONDO Y FORMA
PARA EL DESPIDO**

El despido o rescisión del trabajador de su actividad laboral, lleva inmersos una serie de acciones legales con determinados requisitos para que la demanda o juicio que entable, ya sea el trabajador o el patrón, obtenga resultados favorables para alguna de las partes. Estos requisitos legales que se deben de cumplir son:

- a) Los requisitos legales de fondo.
- b) Los requisitos legales de forma.

A) REQUISITOS DE FONDO

En lo concerniente a esta situación, primeramente citaré a algunos autores, cuyo pensamiento me servirá de base para tratar este tema. El maestro Dávalos expresa los siguientes:

"... Las acciones a deducir cuando el despido es injustificado son la reinstalación y la indemnización constitucional y la carga de la prueba, en estos casos correspondiente tanto al patrón como al trabajador, demostrar la causa del despido; el trabajador debe de demostrar la existencia del contrato y el hecho de no estar laborando, cuando estos hechos han sido negados por el patrón y al patrón le toca probar, bien el abandono o los hechos que justifiquen la rescisión de la relación laboral. Por otra parte, el patrón que fundamente un despido justificado en cualquiera de las causa-

les previstas en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, no basta que sólo mencione la causal, sino que constituyen - conforme la causal de este despido. Esto es con el objeto de que se le de oportunidad al actor trabajador de preparar sus pruebas en contra de ese despido. (28)

Reafirmando lo anterior, el maestro Miguel Bermúdez Cisneros nos expresa en su libro: "La Carga de la Prueba en el Derecho del Trabajo", lo siguiente:

"... La carga de la prueba, se concibe como la actividad correspondiente a cada una de las partes en la tarea de hacer conocidos del Juez los hechos en que se basen sus afirmaciones de la demanda o de la defensa". (29)

En citas anteriores, se nos hace clara referencia al despido justificado y al despido injustificado, y nos aclara que tanto patrón como trabajador deben de fundamentar ya sea el despido justificado o el retiro justificado, y esto sólo se puede llevar a cabo mediante la remisión a la Ley Federal del Trabajo, la cual contiene una serie de artículos que fundamentan cualquier tipo de situación con respecto a los -

(28) Dávalos, José. Ob. Cit. Página 166.

(29) Bermúdez, Cisneros, Miguel. "LA CARGA DE LA PRUEBA EN EL DERECHO DEL TRABAJO". Segunda Edición. Cárdenas Editor y Distribuidor. México. Página 122.

**ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA**

problemas laborales.

Por lo tanto, los artículos que fundamentan los requisitos legales de fondo para ambas partes son:

- El Artículo 123 Constitucional, en el cual en sus fracciones:

Fracción XXI.- Se refiere a que si el patrón se niega a someter sus diferencias al arbitraje o al laudo promovido por la junta, queda obligado a indemnizar al obrero con tres meses de salario.

Fracción XXII.- En la cual se dice que el patrón que despida al trabajador sin causa justificada - está obligado a indemnizar, liquidar o a cumplir el contrato al trabajador.

- El artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, en donde se habla acerca de la rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón, ya tratado con anterioridad.
- El artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, en donde se dice que el trabajador podrá solicitar ante la junta de Conciliación y Arbitraje su re-

instalación o su indemnización, aspecto ya también tratado anteriormente.

- El artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo, el cual se refiere a que si el patrón no quiere reinstalar al trabajador, deberá de indemnizarlo según los casos citados en el artículo 50.
- El artículo 50 de la Ley Federal del Trabajo, en donde se nos dice que si la relación de trabajo fue por tiempo indeterminado, se le indemnizará al trabajador con 20 días de salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se paguen las indemnizaciones.
- El artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo, que habla acerca de las causas de la rescisión de trabajo sin responsabilidad para el trabajador, debido a alguna causa de rescisión imputable al patrón.
- Artículo 161 de la Ley Federal del Trabajo, en donde se indica, que si el trabajador tiene más de 20 años laborando en la empresa, únicamente podría ser despedido por alguna causa grave señalada en el artículo 47, pero lo más recomendable se

ría el imponerle una corrección disciplinaria respetando sus derechos que se deriven de su antigüedad, pero si repite la misma falta u otras dejará sin efecto la disposición anterior.

B) REQUISITOS DE FORMA (AVISO)

Con lo relacionado al requisito de forma, sería válida la redundancia, la forma escrita por la cual el patrón - hace saber al trabajador que prescinde de sus servicios, con respecto a esto, el maestro Mario de la Cueva, nos expresa lo siguiente:

"... La comisión recibió diversas solicitudes en las que se pedía el señalamiento de los requisitos que deberá de satisfacer el acto de despido, después de consultar los laudos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, los ejecutores de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y el cambio de las impresiones que sostuvo con los sectores interesados, - incluyó un párrafo último en el artículo 47. El patrón deberá de dar al trabajador aviso escrito de la fecha u causa o - causas de la rescisión". (30)

(30) De la Cueva, Mario. Ob. Cit. Página 166.

Con respecto a lo expresado por el maestro Mario de la Cueva, en relación a la última fracción en su último párrafo del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, en donde se establece que el patrón deberá de dar al trabajador aviso por escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión, me parece que es algo de suma importancia, ya que este aviso anteriormente no se daba, lo cual implicaba, que en algunas ocasiones se dejaba al trabajador en estado de indefensión, por lo cual, se solicitó que se diera este aviso en forma obligatoria al trabajador para que éste supiera la causa o causas de su despido. Por otro lado, si el trabajador se negara a recibir este aviso, el patrón dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, deberá de hacerlo del conocimiento de la junta respectiva, proporcionando a ésta el domicilio que tenga registrado y solicitar su notificación al trabajador.

También es importante el anotar que según la Ley, la falta de aviso al trabajador o a la Junta, por sí sola, bastará para considerar que el despido fue injustificado.

El aviso por escrito que de el patrón al trabajador dado que es obligatorio, debe de contener los siguientes puntos:

- a) Que se le de el aviso por escrito directamente -

al trabajador.

- b) Que en dicho aviso se le haga saber al trabajador, las causas de rescisión de contrato, estableciendo las violaciones de los articulados de la Ley Federal del Trabajo en los que incurrió.
- c) Narrar en dicho aviso, los hechos con fecha o fechas en las violaciones en que incurrió.

Un ejemplo que puede ilustrar este tipo de aviso - que se le debe de dar al trabajador es el siguiente:

CIA. INDUSTRIAL DE ATZCAPOTZALCO, SA.
FABRICA DE HILADOS Y TEJIDOS.

Diciembre 23, 1981.

REF. No. 693.

SR. HERIBERTO MENDOZA CASTAÑON
Presente

Por la presente, me permito comunicarle a Usted que a - partir de esta fecha, queda rescindida la relación de trabajo que lo ligaba con la empresa, sin responsabilidad para la misma, en virtud de haber incurrido en violaciones previstas en las fracciones II y XI-XV del artículo 47 de la Ley Federal - del Trabajo.

Tales violaciones se realizaron el día 16 de diciembre - de 1981, cuando se le encontró a Usted en horas de servicio - fuera de su lugar de trabajo, lo que implica que suspendió la labores sin autorización, además se le encontró el día 14 de diciembre de 1981, en el departamento de tejido sin su equipo - de protección, negándose a usar el mismo y desobedeciendo órdenes respecto al trabajo contratado.

A T E N T A M E N T E
CIA. INDUSTRIAL DE ATZCAPOTZALCO, S.A.

Recibí de conformidad

Testigos

Heriberto Mendoza Castañón

Rafael Herrera López

En caso de que el trabajador se negara a recibir dicho aviso, como ya lo había comentado antes, el patrón deberá notificar a la Junta correspondiente de la siguiente manera:

C. PRESIDENTE D ELA JUNTA DE CONCILIACION Y ARBITRAJE FEDERAL
P R E S E N T E

RICARDO GOMEZ HERNANDEZ, en mi calidad de apoderado de la empresa CIA. INDUSTRIAL DE ATZCAPOTZALCO, SA. con personalidad que acredito debidamente con el poder notarial número 2500, misma que fue expedida por la Notaría No. 15, en el Distrito Federal, y así mismo, señalando como domicilio el ubicado en Centeotl Número 6267, fraccionamiento Industrial de San Antonio, en esta Ciudad, y nombrando como apoderados a los licenciados Roberto García Trejo y Carlos Robledo Soriano.

Ante esta H. Junta, respetuosamente expongo:

Vengo a promover en paraprocesal, con fundamento en el artículo 901 de la Ley Federal del Trabajo, se le notifique al trabajador Heriberto Mendoza Castañón, la rescisión de su contrato de trabajo, basado en los siguientes:

H E C H O S .

1. El trabajador antes citado, ingresó a la empresa el primero de junio de 1980, percibiendo actualmente un salario - de \$ 10,000.00 M.N. diarios.
2. Mismo que ocupaba el puesto de limpiador de casillas.
3. El día 16 de diciembre de 1981, se encontró al Sr. Heriberto Mendoza Castañón, fuera de su lugar de trabajo en horas

de servicio sin autorización, además se le encontró el día 14 de diciembre de 1981, en el departamento de tejido sin su equipo de protección, negándose usar el mismo y desobediendo órdenes respecto al trabajo contratado.

4. Como consecuencia de las faltas cometidas, se procedió a dar aviso de rescisión por despido al trabajador el día 23 de diciembre de 1981, el cual se negó a recibir dicho aviso, por lo cual, se recurre a la presente vía.
5. De la negativa del trabajador a recibir el aviso, se dieron cuenta el Señor Rafael Herrera López y la Señorita Irene Bustamante Salgado, testigos que firman al margen, el cual se anexa a la presente para que sea entregado al trabajador por conducto de esa H. Junta.
6. Así mismo, por este conducto le notifico el domicilio del trabajador quien dijo ser el siguiente: Calle de Aluminio-número 23, Colonia Morelos, Delegación Cuauhtémoc, México, D.F.

Por lo expuesto

A USTED C. PRESIDENTE DE ESTA H. JUNTA PIDO SE SIRVA:

PRIMERO.- Tener por presentado, promoviendo el paraprocesal individual.

SEGUNDO.- Ordenar que el Actuario entregue el aviso exhibido, y razone su actuación en términos de ley.

A T E N T A M E N T E
CIA INDUSTRIAL DE ATZCAPOTZALCO, S.A.
LIC. RICARDO GOMEZ HERANDEZ
Gerente de Relaciones Industriales

Sin embargo, a pesar de que este aviso de despido - está plasmado en nuestra ley, algunos patrones hacen caso omi so de éste y no le dan por escrito el aviso de despido a sus trabajadores, y para no incurrir en el despido injustificado, mandan el aviso de despido ante la Junta de Conciliación y Ar bitraje antes de los cinco días a la fecha del despido del - trabajador para que de esta manera el patrón cumpla con lo es tablecido en el artículo 47, en su última fracción, y también puede negar el despido, dejando así al trabajador en estado - de indefensión y arrojándole la carga de la prueba al traba- jador, e inclusive el patrón argumentaría el abandono del tra bajo por parte del trabajador realmente despedido.

Si este tipo de aviso realmente fuera respetado, el trabajador tendría un gran aliado para no perder su trabajo, - sin embargo, es triste el observar en la práctica que tanto - algunos patrones, así como algunos doctos en la materia, sien ten que este aviso estipulado por la ley, es obsoleto y care ce de procedibilidad, tal y como lo manifiesta el maestro Bal tazar Cavazos en su libro intitulado "Nueva Ley Federal del - Trabajo", tematizada y sistematizada" y dice lo siguiente:

"Consideramos antijurídico este criterio, ya que - los despidos serán justificados o injustificados intrínseca- mente independientemente del aviso de notificación. Se debe- ría adicionar este párrafo con la palabra "presuntivamente" ,

es decir, que el hecho de no dar el aviso respectivo haga que el despido sea considerado presuntivamente injustificado, salvo prueba en contrario... Resulta absurdo derivar la justificación o injustificación de un despido de un simple aviso administrativo de notificación". (31)

En este aspecto, estoy totalmente en desacuerdo con el maestro Cavazos, ya que debemos de tomar en cuenta que el trabajador por lo regular está a expensas del patrón, y que - en algunas ocasiones este último abusa de la buena fe del trabajador.

Por lo tanto, el aviso que se le debe de dar al trabajador, es una magnífica medida que lo protege, con éste en determinado momento, puede demostrar que fue despedido por el patrón, ya sea en forma justificada o injustificada, ya que - al tener el aviso, el patrón no podrá negar que realmente despidió al trabajador.

Por tal motivo, yo propongo que a este aviso de despido se le de la importancia que tiene, y que realmente los - patrones obedezcan esta disposición ya que si el trabajador - al cual están despidiendo, es en verdad un mal elemento, en -

(31) Cavazos Flores, Baltazar. NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. TEMATIZADA Y SISTEMATIZADA. México, DF. 1986.

las causas de despido plasmadas en el aviso y sus pruebas -- aportadas ante la Junta correspondiente, tendrá todo a su favor y probará el despido justificado sin responsabilidad para el patrón. Así pues, el patrón no perdería absolutamente nada al dar dicho aviso al trabajador y obedecer dicha disposición pero los trabajadores si ganarían mucho, sobre todo aquellos que han sido despedidos por causas ficticias.

C) EL DERECHO POSITIVO EN EL DERECHO DEL TRABAJO

Primeramente debo de aclarar qué es lo que se entiende por Derecho Positivo.

"El Derecho Positivo está constituido por el conjunto de normas jurídicas que realmente se observan en una época determinada, aún en el caso de que hayan dejado de estar vigentes". (32)

Esto quiere decir que en sí, el Derecho Positivo es el conjunto de normas jurídicas que conforman las reglas que ha establecido el legislador, contando también con aquellas que han dejado de estar vigentes por haber sido derogadas o abrogadas, quedando así convertidas en el Derecho Histórico -

(32) Flores Gómez González, Fernando y Carvajal Moreno Gustavo. "NOCIONES DE DERECHO POSITIVO MEXICANO". Decima Tercera Edición. Editorial Porrúa. Mexico. Página 47.

de un pueblo.

De esto se desprende que nuestras leyes no fueron decretadas de un día para otro, sino que éstas tuvieron su base en leyes anteriores, de aquí que nuestra legislación laboral no es la excepción, pues para comprender mejor esto, nos debemos de remontar a leyes anteriores tales como: La Ley de 1931, la Ley de 1970, las Reformas de 1980, las cuales serán tratadas con detenimiento en el siguiente capítulo.

Por otro lado, el Derecho Positivo sobre el despido está fundamentado en nuestra máxima Ley que es la Constitución en su artículo 123 Constitucional en su fracción XXII en la que nos habla acerca del despido y retiro del trabajador, y en la Ley Federal del Trabajo en donde nos manifiesta todos los beneficios y responsabilidades a que se hace acreedor el trabajador en las relaciones de trabajo.

CONCLUSIONES

1. Relación de trabajo.- Cualquiera que sea el acto que le de origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

2. Contrato Individual de Trabajo.- Cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

3. De acuerdo con la Ley, el Contrato y Relación individual de trabajo surten los mismos efectos.

4. La diferencia que existe legalmente entre Contrato individual y relación individual de trabajo es que en el primero hay un simple compromiso, la obligación de prestar un servicio y en el segundo, existe de hecho la prestación del servicio como origen de la relación.

5. El principio legal general en relación a la duración del trabajo es que los contratos se celebren o consideren por tiempo indeterminado.

6. La excepción en la duración de los contratos individuales son: por tiempo determinado, por obra determinada,

especificándose en ellos su causa temporal.

7. Relación de Trabajo está sujeta durante su desarrollo a cambios, suspensiones, interrupciones y rescisiones, hasta llegar a su terminación.

8. Por Suspensión debemos entender la cesación temporal de las obligaciones del patrón y del trabajador a fin de que subsista la relación de trabajo, concluida la suspensión.

9. Interrupción.- Será la cesación temporal de las obligaciones del trabajador de prestar el servicio convenido subsistiendo la de el patrón.

10. Terminación.- Será la cesación definitiva de las obligaciones de las partes, motivadas por la prestación de un servicio personal subordinado y remunerado.

11. Rescisión.- Es el derecho de cada una de las partes, en una relación jurídica a dar por terminada ésta, en forma anticipada por el incumplimiento de las obligaciones de alguno de ellos.

12. De acuerdo con nuestra Ley, la rescisión puede ejercitarse tanto por el patrón como por el trabajador, por

las causas previstas en el propio ordenamiento laboral.

13. En el Derecho del Trabajo las consecuencias de la rescisión que se ejercita por las partes son diversas, cuando las ejercita el trabajador que cuando las ejercita el patrón.

14. Por la diferencia de consecuencias de la rescisión en el Derecho del Trabajo, se ha buscado una terminología que sea adecuada a cada una de ellas, habiéndose propuesto la de Despido cuando el patrón rescinde y la de retiro -- cuando lo hace el trabajador.

15. Siendo multívoco los términos despido y Retiro, se considera de mayor precisión hablar de rescisión por despido y de rescisión por retiro según la parte que haga uso del derecho.

16. La Rescisión por despido es formal, en el sentido de que el patrón deberá dar aviso por escrito de ésta al trabajador, precisando de forma circunstanciada las causas - por las cuales se le rescinde el contrato o la relación al - trabajador.

17. Falta de aviso.- La falta de aviso al trabajador o a la junta, por sí sola bastará para considerar que el

despido fue injustificado.

18. Consecuencias.- Las consecuencias de esta falta de aviso son: Que el trabajador solicite ante la Junta de Conciliación y Arbitraje a su elección, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba o que se le indemnice conforme a la Ley.

BIBLIOGRAFIA

1. Trueba Urbina, Alberto. "NUEVO DERECHO DEL TRABAJO". Sexta Edición. Editorial Porrúa, S.A. México, D.F.
2. Bermúdez Cisneros, Miguel. "OBLIGACIONES EN EL DERECHO DEL TRABAJO". Primera Edición. Cárdenas Editor y Distribuidor. México, D.F.
3. Bermudez Cisneros, Miguel. "LA CARGA DE LA PRUEBA EN EL DERECHO DEL TRABAJO". Segunda Edición. Cárdenas Editores y Distribuidor. México, D.F.
4. Cavazos Flores, Baltasar. "CAUSALES DE DESPIDO". Editorial Trillas. Segunda Edición. México, D.F. 1983.
5. Guerrero Euquerio. "MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO". Editorial Porrúa. Decimocuarta Edición. México, D.F. 1984.
6. Cavazos Flores, Baltasar. "NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO- TEMATIZADA Y SISTEMATIZADA". Editorial Trillas. Décimo no vena Edición. México, D.F. 1986.
7. Dávalos, José. "DERECHO DEL TRABAJO". Editorial Porrúa. - Tomo I. Tercera Edición. México, D.F. 1985.

8. Castro Zavaleta, Salvador y Muñoz, Luis. "55 AÑOS DE JURISPRUDENCIA MEXICANA". Cárdenas Editor y Distribuidor. - Segunda Edición. México, D.F. 1975.
9. Ramírez Fonseca, Francisco. "SUSPENSION, MODIFICACION Y - TERMINACION DE LA RELACION DE TRABAJO".
10. Muñoz Ramón, Roberto. "DERECHO DEL TRABAJO". Editorial Porrúa. México, DF.. Tercera Edición.
11. Alonso García, Manuel. "CURSO DEL DERECHO DEL TRABAJO" - Editorial Porrúa. Segunda Edición. México, 1967.
12. De la Cueva Mario. "DERECHO DEL TRABAJO". Editorial Porrúa. Tercera Edición. México, D.F. 1938.
13. De la Cueva, Mario. "EL NUEVO DERECHO DEL TRABAJO". Editorial Porrúa. Tercera Edición. México, D.F. 1938.
14. De Buen L., Nestor. "DERECHO DEL TRABAJO". Editorial Porrúa. Tercera Edición. México, D.F. 1938.
15. Flores Gómez González, Fernando y Carvajal Moreno Gustavo. "NOCIONES DE DERECHO POSITIVO MEXICANO". Décimo tercera Edición. Editorial Porrúa. México, D.F.

16. Bongusan, Graciela. "EL DERECHO LABORAL". Editorial Siglo XXI. México, D.F. 1985. Págs. 223.
17. Trueba Urbina, Alberto. "TRATADO TEORICO PRACTICO DE DERECHO PROCESAL DE TRABAJO". Editorial Porrúa. México, D.F. Págs. 813.
18. Valencia Barragán, Jesús. "CRITICA EXAGENARIA DEL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO". Cárdenas Editores y Distribuidor. 1979. México, D.F.
19. Gómez, Orlando. "DERECHO LABORAL". Edición Cárdenas séptima Edición. México, D.F. 1979.
20. Cavazos Flores, Baltasar. "DERECHO LABORAL MEXICANO, 35 - LECCIONES DE DERECHO LABORAL". Editorial Trillas. México, D.F. 1985. Págs. 382.
21. Delgado, Mayo. "EL DERECHO SOCIAL DEL PRESENTE". Editorial Porrúa. México, D.F. 1977. Págs. 563.
22. Pallares Eduardo. "JURISPRUDENCIA DE LA SUPREMA CORTA DE JUSTICIA EN MATERIA LABORAL". Editorial Porrúa. México, D.F. 1971.