

32
09



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO
SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA
SEGURIDAD SOCIAL

ANALISIS SOCIO-JURIDICO DEL DESPIDO JUSTIFICADO

TESIS PROFESIONAL
QUE PARA OPTAR POR EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
JORGE ARTURO ALVAREZ MANCILLA

**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

INTRODUCCION.	I
---------------	---

C A P I T U L O 1

CONCEPTOS GENERALES

1.1. Concepto de Despido.	1
1.2. Concepto de Justificación.	3
1.3. Concepto de Despido Justificado.	5
1.4. Distinción entre Despido y Retiro.	9
Notas del Capítulo 1.	12

C A P I T U L O 2

ANTECEDENTES CONSTITUCIONALES

2.1. Evolución por el que ha pasado el despido según opinión de Eugenio Pérez Botija.	15
2.2. Aclaración.	16
2.3. Referencia Histórica.	17
2.3.1. Grecia.	18
2.3.2. Roma.	20
2.3.3. Edad Media.	22
2.3.4. Epoca Azteca.	23
2.3.5. Epoca Colonial.	24
2.3.6. México Independiente.	28
2.4. Antecedentes Constitucionales.	30
2.5. Polémica de la fracción XXI del ar- tículo 123 constitucional.	33
2.6. Debate del artículo 123 constitucio	

nal en su fracción XXII.	36
Notas del Capítulo 2.	40

C A P I T U L O 3

DISOLUCION DE LA RELACION INDIVIDUAL DE TRABAJO

3.1. Temática de la relación de trabajo.	44
3.2. Precedentes de la relación de trabajo.	44
3.3. Concepto de relación de trabajo.	46
3.4. Sujetos de la relación individual de trabajo.	51
3.4.1. El Trabajador.	51
3.4.2. El Trabajador de Confianza.	56
3.4.3. El Patrón.	57
3.4.4. Representantes del Patrón.	61
3.4.5. Patrón Sustituto.	62
3.4.6. El Intermediario.	63
3.5. Conceptos de rescisión y terminación de las relaciones individuales de trabajo.	66
3.6. Antecedentes de la disolución de la relación individual de trabajo.	74
3.7. Forma de disolución de las relaciones individuales de trabajo.	76
3.7.1. El Desido.	78
3.7.2. El Retiro.	86
3.7.3. La Terminación.	101
3.8. Concepto de Estabilidad	110
3.8.1. Generalidades	115
3.8.2. Estabilidad Absoluta y Relativa.	118
3.8.3. La Inestabilidad en el empleo.	119

C A P I T U L O 4

ACCIONES DEL TRABAJADOR: INDEMNIZACION O REINSTALACION

4.1. Breve referencia histórica.	128
4.2. Concepto de Reinstalación.	131
4.3. Naturaleza jurídica de la reinstalación.	132
4.4. Concepto de Indemnización.	133
4.5. La indemnización de un trabajador despedido.	136
4.5.1. Prestaciones adicionales no indemnizatorias.	139
4.6. La carga de la prueba.	145
4.7. El aviso por escrito.	149
4.8. Artículos 161 y 185 de la Ley Federal del Trabajo.	158
Notas del Capítulo 4.	163

C A P I T U L O 5

CAUSALES DE DESPIDO

5.1. Advertencia.	166
5.2. Análisis de las causales de despido señaladas en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.	166
Notas del Capítulo 5.	212

C A P I T U L O 6

JURISPRUDENCIA RELACIONADA

6.1. Concepto de Jurisprudencia.	217
6.2. Jurisprudencias relacionadas con el tema.	219
Notas del Capítulo 6.	226
Conclusiones.	228
Bibliografía.	234
Legislación	237
Jurisprudencia	238
Otras Fuentes	238

INTRODUCCION .

Se ha elegido el presente trabajo como tema de tesis, porque considero que el progreso de una nación nace y se forja con la labor que desarrollan todos y cada uno de los trabajadores que integran la misma.

Es bien sabido por todos, que existe un número considerable de trabajadores de diversos oficios, actividades o profesiones, que no cumplen satisfactoriamente con sus labores, y por si fuera poco, no tienen un ánice de solidaridad o cooperación para con los demás.

No podemos olvidarnos que también existen aquellos trabajadores que no sólo son ineficientes o incapaces, sino peor aún, hacen todo lo posible por molestar, perjudicar o arredir de una u otra manera a cualquier miembro de la sociedad.

Por estas razones, es totalmente justificado y necesario, sancionar con el despido a estos inconscientes sujetos, que no sólo atacan una relación individual de trabajo, sino a la comunidad entera y a la productividad misma.

El criterio de un servidor no es exagerado, cualquiera de nosotros se da cuenta diariamente a través de los periódicos y en general los medios de comunicación masiva, de la gran cantidad de accidentes sufridos por imprudencias de aventurados choferes; el infinito número de fraudes cometidos por los supuestos servidores públicos; la tan deplorable atención policiaca; en fin, éstos, son sólo algunos ejemplos del desempeño o actividad que realizan ciertos individuos.

Ahora bien, no se trata de que el desoido sea un arma utilizada a diestra y siniestra, pero debemos reconocer que muchos de nosotros sólo enmendamos nuestro incorrecto proceder con sanciones, es duro y penoso decirlo, ya que no somos seres irracionales para entender únicamente con castigos, pero ésta es la realidad.

C A P I T U L O 1

CONCEPTOS GENERALES.

- 1.1. Concepto de Despido.
- 1.2. Concepto de Justificación.
- 1.3. Concepto de Despido Justificado.
- 1.4. Distinción entre Despido y Retiro.

Notas del Capítulo 1.

1.1. Concepto de Despido.

El término despido, proviene del latín "expetere", que significa alejar de sí, apartar o arrojar una cosa. (1)

Conocemos la esencia de este término, pero es necesario indagar más, entenderlo plenamente, y para lograr este propósito, consultaremos a algunos autores especialistas en la materia que expresen sus criterios al respecto.

La Enciclopedia Jurídica Omeba hace la siguiente advertencia: "La voz despido tiene en nuestro país un significado más amplio que el etimológico, pues se le usa como sinónimo de disolución del contrato..." (2)

Por otra parte, el Diccionario Jurídico Mexicano señala que el despido "...es la disolución unilateral de la relación de trabajo por parte del patrón, ante el incumplimiento grave y culposo de las obligaciones del trabajador". (3)

Mario de la Cueva dice que la doctrina ha definido al despido como: "...el acto por virtud del cual hace saber el patrono al trabajador que rescinde o da por terminada la relación de trabajo, por lo que en consecuencia queda separado del trabajo".(4)

La definición de Guillermo Cabanellas es la que sigue: "...se entiende una declaración de voluntad unilateral, por la cual el patrono expresa y concreta su propósito de extinguir el vínculo jurídico que lo une al trabajador a su servicio". (5)

Néstor de Buen, también externa su pensamiento, y explica al despido como: "...un acto unilateral a virtud del cual el patrón da por terminada la relación laboral invocando una causa grave

de incumplimiento imputable al trabajador". (6)

El autor español Manuel Alonso García, señala que: "...es el acto unilateral de la voluntad del empresario por virtud del cual éste decide poner fin a la relación de trabajo". (7)

Francisco Ramírez Fonseca se adhiere a la opinión del autor José Carro Icaño, de su obra EL DESPIDO JUSTO, y es la que sigue: "...llamamos despido a la ruptura del contrato, fundada o no en causa justa, por voluntad unilateral del empresario". (8)

No obstante, Ramírez Fonseca no está del todo de acuerdo con dicha definición y explica algunas cuestiones.

En primer lugar, es inadecuado hablar solamente de ruptura del contrato de trabajo, puesto que el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, habla tanto de relación como de contrato individual de trabajo.

En un segundo término, podemos decir que el acto unilateral del patrón, que manifiesta el despido, no siempre trae consigo la ruptura del contrato o relación. Cuando se trata de un despido justificado, el trabajador puede admitirlo o no. Si lo admite, no hay problema, se rompe el vínculo; pero cuando no lo admite, a pesar de que sea totalmente justificado el despido, la ruptura tendrá que ser resuelta finalmente por las autoridades del trabajo.

Cuando el despido es injustificado, el trabajador puede optar por una indemnización, o bien puede exigir el cumplimiento de su contrato y como consecuencia la reinstalación en su empleo. Es decir, igual que en el caso anterior, la ruptura o no

del contrato o relación de trabajo, dependerá de lo que señale un laudo. (9)

José Dávalos Morales, toma en cuenta los dos aspectos que se desprenden del hecho del despido de un trabajador, el negativo y el positivo, y explica:

El despido es el resultado de la realización, por parte del trabajador, de una conducta grave establecida en la Ley como causa de rescisión de la relación laboral sin responsabilidad para el patrón.

En principio, el despido es un hecho nocivo por ir en contra de la estabilidad en el trabajo y del derecho al trabajo. Sin embargo, también es un hecho benéfico cuando el despido es justificado, ya que previene consecuencias aún más nocivas susceptibles de darse en la relación laboral, al grado que hagan imposible su continuación normal. (10)

1.2. Concepto de Justificación.

El término justificación proviene del latín "iustificatio" que quiere decir adecuación con la justicia o que va de conformidad con lo justo.

Justificación significa también, que existe un fundado derecho o excusa legal ante un mal o daño causado; prueba de inocencia; demostración o prueba bastante de una cosa; disculpa; etcétera. (11)

No podemos negar que, el concepto justicia ha estado presente de una u otra forma en todas las épocas y en todos los lugares. Numerosos pensadores de la historia del mundo han tratado de definir a la justicia, como Ulpiano, quien decía

que "justitia est constans et perpetuam voluntas jus suum cuique tribuendi" (La justicia consiste en la constante y firme voluntad de dar a cada quien lo que es suyo). (12)

Pues bien, la voz justificación, deriva de este vocablo tan importante y trascendental, por lo que creemos que es preciso que tengamos una idea clara de lo que implica el concepto justicia.

Los filósofos griegos siempre intentaron explicar lo que es la justicia, y uno de los más talentosos, Sócrates, la enfocaba desde la base del conocimiento y la observancia de las leyes que gobiernan las relaciones entre los hombres.

Sócrates, marcó la diferencia entre lo justo y lo legal, ya que explicó que en el derecho positivo era frecuente la presencia de errores e inequidades, situación que es por todos sabida. (13)

Platón, por su parte, la conceñuaba como "aquella que mantiene la unidad, el acuerdo y la armonía". (14)

Otro de los grandes, Aristóteles, hablaba de dos clases de justicia: la distributiva y la correctiva.

La justicia distributiva exige que en el reparto de bienes y honores, cada persona sea tratada según sus merecimientos.

La justicia correctiva, puede ser a su vez conmutativa, cuando se refiere a las relaciones contractuales y judicial cuando sea aplicado judicialmente el derecho. (15)

En la época medioeval, Santo Tomás decía que la justi-

cia "consiste en dar o atribuir a cada uno lo suyo según una igualdad proporcional y entendiendo por suyo cuanto está subordinado o atribuido por sus fines, según lo trazado por Dios a sus criaturas". (16)

Y en las Partidas, se definió a la justicia como "una de las cosas por las que mejor y más enderezadamente se mantiene al mundo y que es como fuente de donde manan todos los derechos". (17)

En fin, si siguiéramos anotando la gran cantidad de explicaciones que se han dado a través de todos los tiempos del concepto justicia, haríamos una lista interminable y éste no es nuestro propósito real. Además es muy difícil que podamos obtener un concepto exacto, un concepto único de lo que es justicia, dada la enorme variedad de criterios subjetivos y objetivos que giran en torno a ella, pero lo que sí podemos decir es que, la justicia implica rectitud, derecho, razón, honestidad, implica el reconocimiento o tratamiento que merece cada individuo según sean sus acciones para consigo mismo y para con los demás.

En resumen, se dice que alguien procede con justificación o justificadamente cuando prueba con hechos, razones, testigos, documentos u otros medios lícitos una circunstancia determinada.

1.3. Concepto de Despido Justificado.

Antes de que se intente dar un concepto de despido justificado, es conveniente señalar las opiniones de algunos autores respecto a lo que entienden por despido justo, y en este

orden de ideas, Ernesto Krotoschin expresa:

El concepto de motivo grave (o justo), corresponde de algún modo, al de la cláusula "rebus sic stantibus" o bien, constituye un caso de aplicación de la teoría de la imprevisión. El contrato de trabajo no se desarrolla en la forma que las partes habían previsto o supuesto. Han sobrevenido circunstancias que sin imposibilitar la ejecución del contrato cambian fundamentalmente sus presupuestos sobre todo con referencia al aspecto personal de la relación. Las partes que implícitamente han subordinado la ejecución del contrato a las circunstancias de hecho y personales en el momento de iniciarse aquella relación, deben tener derecho de rescindirla cuando esas circunstancias se modifican seriamente, con grave detrimento para una de las partes. He aquí la esencia del desdido por justo motivo. (18)

El autor Guillermo Camacho Henríquez, habla de las justas causas de terminación del contrato. Considera él, que el incumplimiento de lo pactado por una de las partes, le da derecho a la otra, de ejercitar la acción de terminación del contrato, con la indemnización de perjuicios causados.

Pero, la acción intentada por cualquiera de las partes, llevará tiempo, y es lógico pensar que las mismas, no estarán tranquilas, sino hasta llegado el momento en que se dicte sentencia judicial.

El autor nos explica, que para darle una solución a estas situaciones, el legislador estableció que, tanto patrón como trabajador "...pueden terminar unilateralmente el contrato que han cele-

brado, sin necesidad de obtener previamente la sentencia judicial que lo declara terminado". (19)

Sin embargo, las partes deberán ajustarse a ciertas formalidades antes de terminar unilateralmente con el contrato de trabajo.

Por último Camacho Henríquez, indica que ésto en la ley de su país se le denomina justas causas de terminación. (20)

Por otra parte, Rodríguez Prieto marca lo siguiente: "Se llama justa causa de despido a las causas especiales para despedir al empleado y sin obligación del principal de indemnizar por despido y por falta de preaviso, aunque exista contrato por tiempo indeterminado". (21)

Ramírez Fonseca, expresa que no se trata de un juego de palabras cuando se dice que: "...el despido es justificado cuando existe una justa causa o motivo suficiente". (22)

Mozart Russomano y Bermúdez Cisneros consideran que las expresiones justa causa, falta grave, motivo legítimo, motivo grave, etcétera, son frecuentemente utilizadas en la práctica por el legislador, por un juez, por el científico del derecho del trabajo; por lo tanto, pueden equipararse en un momento dado como sinónimos.

Los citados autores nos comentan también, que la justa causa, no sólo tiene un fundamento estrictamente jurídico sino hasta un fundamento moral en la terminación del contrato de trabajo.

Cuando se refieren concretamente a esta situación anun-

tan lo siguiente:

El contrato de trabajo es celebrado por que los dos contratantes recíprocamente acreditan el que ambos cumplirán con lealtad sus obligaciones.

El incumplimiento de esos deberes, aparte de ser infracción a la ley y al contrato, representa fuerte golpe dado a la confianza que los enlazaba.

La justa causa, por consiguiente, quiebra esa confianza y, sin ella, no debe existir el contrato individual de trabajo, que es un ajuste en que se concentran y equilibran intereses y actividades de índole personal. (23)

Queremos ahora sí, expresar nuestros argumentos sobre lo que entendemos por despedido justificado. En el inicio de este punto, se dijo, que intentaríamos dar un concepto de despedido justificado, esto lo comentamos, por el hecho de que es muy difícil que se precise detalladamente un concepto de tal naturaleza, dimensiones y consecuencias jurídicas.

Tenemos conocimiento de lo que es un despedido, de lo que es la justificación y de lo que es la justicia, y atendiendo a esta situación, podríamos decir simplemente, que el despedido justificado es aquel acto por virtud del cual un patrón rescinde los servicios de un trabajador por encontrar en éste, causas que ameritan su salida de la empresa o establecimiento.

Sin embargo, en nuestra opinión, esta definición no nos parece exacta. Para desentrañar verdaderamente la esencia de un despedido justificado, tendríamos que tomar muy en cuenta una serie de factores que influyen de alguna manera en esta cuestión tan determinante en la vida de un trabajador.

Además, es sumamente importante que en cada uno de estos factores encontremos rectitud, honestidad, razón y sobre todo verdad, ya que si no existen estas circunstancias o están viciadas, no puede hablarse de justificación y mucho menos de justicia.

Pongamos un ejemplo: un patrón puede valerse de una gran cantidad de artimañas como comprar testigos, falsificar documentos, sobornar autoridades, tergiversar los hechos, en fin, encontrar todos los elementos necesarios que acrediten su supuesta justificación, buscando con ello, el despido de uno o varios trabajadores. En estos casos es totalmente ilógico hablar de un despido verdaderamente justificado.

Volvemos a repetir, en nuestra opinión, para que efectivamente se encuentre justificación en el acto que separa a una persona del lugar donde trabaja, es indispensable que exista verdad en los hechos.

Después de estas palabras, si podemos manifestar, que en tendemos por despido justificado aquel acto por virtud del cual un patrón rescinde los servicios de un trabajador por haber incurrido éste, en hechos que lesionan la relación laboral y que motivan su separación justa de la empresa o establecimiento.

1.4. Distinción entre Despido y Retiro.

Hemos definido ya, el término despido, y nos parece prudente hacer la aclaración que no debemos confundirlo en ningún momento con el concepto de retiro, ya que ambos términos poseen una naturaleza jurídica totalmente distinta.

Como sabemos, el despido es el acto por virtud del cual un patrón rescinde los servicios de un trabajador por haber incurrido en faltas graves que afectan la relación de trabajo. El acto del retiro es todo lo contrario, puesto que es aquel, por virtud del cual, un trabajador rescinde la relación laboral por haber incurrido el patrón en faltas graves que impiden la continuación normal del trabajo.

Para Néstor de Buea, el retiro "...constituye un acto rescisorio que pone fin a la relación laboral por decisión unilateral del trabajador y con fundamento en una conducta patronal, cierta o supuesta, de violación a las normas de convivencia laboral". (24)

Roberto Muñoz Ramón, explica concretamente las diferencias que existen entre el despido y el retiro, y son las que expresamos a continuación:

1.- El despido es un acto discrecional del patrón.

El retiro es un acto discrecional del trabajador.

2.- Tal y como lo ordena la última parte del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, el despido tendrá que ser comunicado por escrito, en el que se expresarán la fecha y causas de la rescisión. En el retiro no se exige tal formalidad.

3.- Las causas de despido están expresamente señaladas en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

Las causas de retiro se encuentran especificadas en el artículo 51 de la misma ley.

4.- Tal y como lo dispone el artículo 123 constitucional en su fracción XXII, el despido injustificado de un trabaja-

dor otorga a éste, el derecho a elegir entre dos acciones: la acción de reinstalación más el pago de salarios caídos o la acción de indemnización más el importe de salarios caídos.

En relación con este punto, queremos hacer un comentario; Baltasar Cavazos Flores, señala que esta situación teórica, no puede aplicarse siempre en la práctica, ya que un trabajador que tenga antigüedad no puede aconsejarsele que ante por la indemnización, ya que si lo hace, perdería automáticamente su pago de 20 veinte días por año. (25)

En cambio cuando el trabajador se retira, se origina el pago de una indemnización en términos del artículo 50 de la ley.

5.- En los casos de despido justificado o injustificado, el trabajador jamás incurrirá en responsabilidad civil de su parte.

De acuerdo con los artículos 32 y 40 de la Ley Federal del Trabajo, si el trabajador tiene menos de un año de servicios y se retira injustificadamente de la empresa o establecimiento, incurre en responsabilidad civil. (26)

Como podemos notar, las evidencias son indiscutibles, no existe posibilidad de error o confusión. El despido, siempre será motivado por causas imputables al trabajador mientras que en el retiro la separación es producto de las faltas imputables al patrón.

Notas del Capítulo I.

- 1 GRAN DICCIONARIO ENCICLOPÉDICO ILUSTRADO, Tomo IV, 11a. ed., Editado por Reader's Digest México, México, 1972, p.1108.
- 2 ENCICLOPEDIA JURIDICA OMEBA, Tomo VIII, Bibliográfica Argentina, Buenos Aires Argentina, 1970, p. 627.
- 3 DICCIONARIO JURIDICO MEXICANO, Tomo II, Instituto de Investigaciones Jurídicas de la U.N.A.M., 2a. ed., Ed. Porrúa, México, 1987, p. 1111.
- 4 Mario de la Cueva, EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO, Tomo I, 9a. ed., Ed. Porrúa, México, 1989, p.251.
- 5 Guillermo Cabanellas, CONTRATO DE TRABAJO, Tomo II, Bibliográfica Omeba, Buenos Aires Argentina, 1968, p. 691.
- 6 Néstor de Buen, DERECHO DEL TRABAJO, Tomo II, 7a. ed., Ed. Porrúa, México 1937, n.78.
- 7 Manuel Alonso García, CURSO DE DERECHO DEL TRABAJO, 5a. ed., Ed. Ariel, Barcelona España, 1975, n.600.
- 8 José Carro Izelmo citado por Francisco Ramírez Fonseca, EL DESPIDO, 9a. ed., Ed. PAC, México, 1989, p.45.
- 9 Cfr., Francisco Ramírez Fonseca, op. cit., p.p. 45 y 46.
- 10 José Dávalos Morales, DERECHO DEL TRABAJO I, Ed. Porrúa, México, 1985, n.148.
- 11 Idem., Guillermo Cabanellas, DICCIONARIO ENCICLOPÉDICO DE DERECHO USUAL, Tomo VI, 1a. ed., Ed. Heliasta, Buenos Aires Argentina, 1974, n.65.
- 12 Idem.

- 13 Idem.
- 14 Idem.
- 15 Datos tomados del libro de Rafael de Pina, DICCIONARIO DE DERECHO, 11a.ed., Ed. Porrúa, México, 1983, p.327.
- 16 Guillermo Cabanellas, DICCIONARIO DE DERECHO USUAL, Tomo VI, op. cit., v.65.
- 17 Ibid., v.66
- 18 Ernesto Krotoschin, TRATADO PRACTICO DE DERECHO DEL TRABAJO Vol.I, 2a. ed., De Palma editores, Buenos Aires, Argentina, 1957, v.16
- 19 Guillermo Camacho Henríquez, DERECHO DEL TRABAJO, Tomo.I, Ed. Temis, Bogotá Colombia, 1961, v.334.
- 20 Idem.
- 21 Jorge Rodríguez Prieto y Martín Recalde, MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL, Ed. Perrot, Buenos Aires, Argentina, p.246.
- 22 Francisco Ramírez Fonseca, op. cit., p.53.
- 23 Víctor Mozart Russomano y Miguel Bermúdez Cisneros, DERECHO DEL TRABAJO, Cárdenas Editor y Distribuidor, México, 1982, p.332.
- 24 Néstor de Buen, op. cit., v.114.
- 25 Baltasar Cavazos Flores, 35 LECCIONES DE DERECHO LABORAL, 4a. ed., Ed. Trillas, México, 1985, v.126.
- 26 Datos tomados del libro de Roberto Muñoz Ramón, DERECHO DEL TRABAJO, Tomo II, Ed. Porrúa, México, 1983, p.411.

C A P I T U L O 2

ANTECEDENTES CONSTITUCIONALES.

2.1. Evolución por el que ha pasado el despido según opinión de Eugenio Pérez Botija.

2.2. Aclaración.

2.3. Referencia Histórica.

2.3.1. Grecia.

2.3.2. Roma.

2.3.3. Edad Media.

2.3.4. Época Azteca.

2.3.5. Época Colonial.

2.3.6. México Independiente.

2.4. Antecedentes Constitucionales.

2.5. Polémica de la Fracción XXI del artículo 123 Constitucional.

2.6. Debate del artículo 123 Constitucional en su Fracción XXII.

Notas del Capítulo 2.

2.1. Evolución por el que ha pasado el despido según opinión de Eugenio Pérez Botija.

El autor español Eugenio Pérez Botija, considera que la facultad del patrón para poder despedir a un trabajador ha pasado por tres distintos estados. un Estado patrimonial, un Estado de policía y un Estado de derecho, los cuales, explica en los siguientes términos:

El Estado Patrimonial correspondería a la que podría llamarse primera época de las relaciones laborales y del despido. Unilateralmente el empresario, como dueño absoluto de la empresa, dispondría sin límite alguno (jus utendi et abutendi) de la contratación y del despido del personal.

En un segundo momento, hay un policía de despido. Por un lado el Estado prohíbe ciertos despidos individuales (mutilados, reemplazados, etc.) y despidos en masa (crisis, reconversión, etc.) Por otro lado, el sindicato protege socialmente (eufemismo de acción directa, huelga, etc.), contra despidos injustos o presiona para que suspendan despidos archijustificables, incluso por medio de inserción de cláusulas de estabilidad en convenios colectivos.

El tercer estado, sería el que antes hemos configurado como un verdadero "Estado de Derecho", en cuanto a la ley, recogiendo la experiencia político social del "Estado de Policía" y todo lo que tiene de justo en sus soluciones, (eficaces tanto desde el punto de vista económico como de la seguridad efectiva) de termina los casos en los que el despido puede llevarse a cabo sin violencias y sin constituir "manifiesto abuso de derecho".

Dentro del Estado de Derecho, es conve-

niente distinguir tres aspectos del despido: despido justo, despido sanción y despido profiláctico.

El despido justo, es aquel que atiende estrictamente a la letra de la ley; busca adecuar la conducta al molde de la causa y aplica la disposición legal, sin tomar en cuenta circunstancias económicas, humanas etc., que pudieran darse.

En el despido sanción, además de la adecuación de la causa, sanciona una conducta lesiva a la empresa o ejemplifica mediante la aplicación de la sanción del despido, una conducta de un trabajador, frente a los demás.

Este caso nos recuerda la antigua vindicta del derecho, ya que teniendo el patrón en sus manos la posibilidad del despido, la aplica para ejercitar una sanción.

El despido profiláctico, no atiende al molde de la ley, ni mucho menos pretende ejemplificar la conducta del trabajador frente a sus compañeros, al imponerle una sanción. Ve el aspecto más humano; busca aquellos casos extremos, en que la causa además de ser, sea grave. Se aplica para eliminar el elemento de la empresa que resulte nocivo y que por lo tanto puede contaminar a los demás, ocasionando un daño mucho mayor. (1)

2.2. Aclaración.

El propósito deseado con esta aclaración, es indicarle al lector, que en la parte relativa a los antecedentes históricos, se analizará la situación que existía entre aquellos hombres que imponían las reglas y sanciones en el trabajo y de aquéllos que recibían el castigo económico o corporal en la mayoría de las ocasiones.

Queremos también dejar claro, que en las etapas antiguas

de la humanidad, no surge el derecho del trabajo como la institución formal que conocemos y mucho menos, existían las figuras previstas por éste, como es el caso del despido.

Es decir, en épocas pasadas, no se separaba simplemente al trabajador del lugar donde laboraba, sino lo que sucedía en realidad, es que aún existiendo justificación, la aplicación de las sanciones era muy severa, bien sea porque no se había cumplido satisfactoriamente con la labor o sencillamente que el trabajo realizado no era del agrado de los que mandaban.

Por ello, en la referencia histórica que anotaremos en el siguiente punto, se estudiarán más que nada, las condiciones tan deplorables que padecían los hombres que estaban al servicio (por decirlo así) de otros.

Posteriormente, al analizar los antecedentes constitucionales, ya estudiaremos propiamente aquellas leyes que hablaban del despido del trabajador.

Hecha la aclaración, procedemos con el desarrollo del tema.

2.3. Referencia Histórica.

Reiteramos, en esta referencia histórica, se recopilan algunos datos que nos exhiben la calidad de vida que tenían las personas que en lugar de ser consideradas como tales eran tratadas como cosas. Y qué decir de las sanciones y disciplinas aplicadas, eran sencillamente atroces e injustificadas; y todo ésto, sucedió durante muchos años y en diversos lugares del mundo.

2.3.1. Grecia.

En la Grecia antigua, la distinción entre el hombre libre y el esclavo era muy marcada.

Es aquí, donde surgen dos grandes ciudades: Esparta y Atenas. Hablemos de la primera, Esparta. En esta ciudad, el interés estaba basado fundamentalmente en la salud física y mental de sus hombres.

Una actividad destacada era la que realizaban los éforos, que eran funcionarios encargados de observar las posibles deficiencias físicas en las criaturas y en caso de que las hubiere, ordenaban que se arrojara a ese niño para que se estrellara con tra las rocas.

En Esparta, existían tres grupos sociales: los espartanos, los perietas o periecos y los ilotas.

Los espartanos, eran los noderosos, los conquistadores, los amos, los únicos que podían gozar de los derechos políticos.

Los perietas o periecos, fueron los primeros habitantes de la región; estos hombres, se acobardaron a la llegada de los espartanos y no tuvieron más remedio que someterse a éstos, no obstante, en premio, se les otorgó la condición de hombres libres.

Los ilotas, por su parte, fueron los únicos que trataron de defenderse, pero nunca pudieron vencer a estos guerreros tan noderosos y se les rebajó a la condición de esclavos del Estado.

Los ilotas no podían ser vendidos y sólo el Estado podía darles la libertad o asignarlos individualmente a los ciudadanos para la labranza, o bien podían emplearlos en las obras públicas, en las embarcaciones como remeros o en los regimientos de infantería ligera para los tiempos de guerra. Según cuentan los historiadores griegos, el tratamiento aplicado a los ilotas era bárbaro, tan es así, que los tomaban como "conejiños" para la práctica de los guerreros.

En materia legislativa, se conoce a Dracon, legislador sumamente severo que todo lo castigaba con pena de muerte. Tiempo después, apareció Licurgo, que fue menos rívido y estableció entre otras cosas, que aquellos hombres que quisieran ocupar puestos políticos lo tenían que hacer sin remuneración alguna, o sea, en forma honorífica.

Hablemos ahora rápidamente de Atenas. Esta ciudad tenía un gobierno democrático. Sin embargo, esta democracia no abarcaba a todos los individuos, ya que las mujeres pasaban a ocupar el lugar de un hijo (loco filiae). Los hijos de familia y los extranjeros tampoco gozaban de los privilegios y, qué decir de los esclavos, simplemente eran considerados como un objeto, como una mercancía. Al esclavo se le conocía como "res parlante" (cosa que habla).

En este resumen, no podemos olvidarnos de Pericles, un gran gobernante, quien ordenaba a sus soldados que recogieran a todos los ancianos desvalidos y mujeres desamparadas con hijos para brindarles ayuda. Y en este hecho, podemos vislumbrar antecedentes de seguridad social. (2)

2.3.2. Roma.

En la Roma antigua se distinguieron dos grandes divisiones: las personas libres y los esclavos.

Las personas libres se subdividen por una parte en ciudadanos y no ciudadanos, y por otra, en ingenuos y libertinos.

Pero lo que a nosotros nos interesa, es la condición social y jurídica que guardaban los esclavos.

La esclavitud nació de la guerra, los vencedores podían apropiarse tanto de las personas como de sus bienes. Sin embargo, nos encontramos en esta época con otras causas de esclavitud; esto significa, que se podía nacer con la condición de esclavo o bien, ser esclavo por causas posteriores al nacimiento.

Un ser nacía esclavo, por el sólo hecho de tener una madre esclava, ya que consideraban que la mujer esclava no podía contraer matrimonio legítimo y, por lo tanto, el hijo nacido fuera del matrimonio debería seguir la condición de la madre. Pero si la madre concebía libre y alumbraba esclava, el hijo nacía libre.

En el Imperio, las causas de reducción a esclavitud eran las siguientes:

- 1) Los que eran condenados a las minas o a las bestias feroces eran llamados "servi poenae", estos individuos, no tenían más dueño que su castigo y sus bienes eran confiscados y vendidos en favor del Estado. Tiempo después, Justiniano decidió que la condena a las minas no trajera por consecuencia más que la esclavitud.

- 2) En el año 52 de nuestra era, un senadoconsulto claudiano (*) decidió que la mujer libre que comerciara con el esclavo de otro se hacía acreedora a la esclavitud.
- 3) El emperador Cómodo, estableció que el liberto ingrato, se hacía esclavo por decisión de los magistrados.

En resumidas cuentas, la condición social y jurídica del esclavo presentó las siguientes características:

- 1) Potestad del dueño sobre el esclavo.- El dueño tenía disposición absoluta tanto de la persona como de los bienes del esclavo.
- 2) Derechos sobre la persona.- El dueño tenía poder de vida y de muerte sobre el esclavo. En consecuencia, podía castigarlo, venderlo o abandonarlo.
- 3) Derechos sobre los bienes.- El esclavo no podía tener nada en propiedad y todo lo que adquiriera en un futuro pasaría a manos del dueño.
- 4) Condición jurídica.- En el derecho civil, el esclavo:
 - a) No tiene personalidad.
 - b) Es considerado una cosa, clasificado en la categoría de los "res mancipi".
 - c) No tiene derechos políticos.

(*) Senadoconsulto Claudiano. Con este nombre son conocidos varios senadoconsultos de mediados del siglo inicial de la era cristiana.

El senadoconsulto es una decisión decretada por el Senado Romano que en un principio no tiene carácter de ley, pero que a la postre adquiere el carácter de imperatividad. El senadoconsulto del año 52 establecía que, si una mujer libre se unía en contubernio con un esclavo, se convertía en esclava del amo, al igual que los hijos. (3)

- d) No puede casarse civilmente.
- e) No puede obligarse civilmente por medio de los contratos.
- f) No puede obrar en justicia, ni para sí, ni para ningún otro.

Sin embargo, en el derecho natural, el esclavo no es diferente a los demás hombres, tiene los mismos derechos y deberes y, figura por lo tanto como persona. (4)

2.3.3. Edad Media.

En esta etapa, nos encontramos importantes ordenamientos que limitaban el poder de los dueños o amos, cuando éstos, intentaban apoderarse de los bienes o de la vida de sus deudores.

El Fuero Juzgo, una importante compilación visigoda cuyo texto principal lo forman 12 libros, divididos en 54 títulos y 559 leyes, prohibía a los acreedores apoderarse de propia autoridad del deudor o de alguna de sus cosas en calidad de prenda; pero se estableció el supuesto de cuando un deudor no alcanzara o no cubriera satisfactoriamente sus obligaciones, tenía que ser entregado al acreedor en calidad de esclavo.

En el Fuero Viejo, legislación formada por Alfonso VIII, se establecía que en caso de deuda reconocida ante el alcalde, el deudor contaba con un plazo de diez días para pagar y en caso de no pagar se ordenaba el embargo de sus bienes muebles, para así satisfacer el pago de su acreedor.

Quando se trataba de bienes raíces, el castigo era peor,

ya que el deudor tenía un plazo total de veinte días para cumplir con sus obligaciones, transcurridos los cuales, si no pagaba, se le condenaba a prisión hasta que firmara la escritura de venta de sus bienes.

Las Partidas, señalaban el orden en que debían ser embargados los bienes de un deudor; los primeros bienes de afectación, eran los muebles, le seguían los bienes raíces y por último, los créditos.

Por su parte, el Ordenamiento Real, estableció que aún tratándose de créditos del rey, no podían embargarse bienes útiles para la labranza, y si el recaudador violaba este precepto, pagaba una multa equivalente a cuatro veces el valor de lo embargado, cuya mitad se destinaba al quejoso y la otra al rey. (5)

2.3.4. Epoca Azteca.

Los trabajos forzosos que se presentaban entre los aztecas estaban a cargo de los esclavos, los siervos y los tlammes.

El siervo era el esclavo del dueño de la tierra, mientras que los tlammes, eran los hombres que se dedicaban exclusivamente a la actividad del transporte.

En el pueblo azteca, no se presentó nunca la explotación del hombre por el hombre, incluso los que caían como prisioneros de guerra, no eran tampoco objeto de explotación.

En esta época, la esclavitud no tuvo los rasgos de la es-

clavitud europea aquí, el esclavo no era considerado una cosa, sino que se le tomaba en cuenta como un verdadero ser humano. Incluso, hasta podía tener bienes y enajenarlos.

Además, no todas las personas que carecían de recursos económicos estaban sometidas a la esclavitud, ya que las causas que motivaban ésta, eran, la comisión de un delito, el pacto de un padre para poner en esclavitud a su hijo, o bien, la del hombre libre a sí mismo cuando sentía que su comportamiento no era digno y requería de un castigo de su parte. (6)

2.3.5. Época Colonial.

En esta época, los historiadores hacen una comparación del trato que recibían los trabajadores en Europa y del que recibían los indios en la Nueva España y destacan entre otras situaciones las siguientes:

Taine, en su obra ORIGENES DE LA FRANCIA CONTEMPORÁNEA, señala que:

...no obstante la laboriosidad, los agobiantes servicios personales no retribuidos, la vida miserable, no tenía derecho ni a levantar la cosecha que había costado el esfuerzo suyo y el de su familia, porque los animales de caza del señor, eran intocables y solían ser tan abundantes como dañinos, y el labrador que osara matar alguno en defensa de su sembradura se exponía a ser matado impunemente por el guardabosque del señor. (7)

Federico Le Play, nos relata las condiciones de los mineros del Hartz, en Alemania, de esta manera:

...esta fábrica admirable produciría una triste impresión en un aficionado que no tuviera la costumbre de ver hornos. Si por ejemplo, tú vienes a Franchenchoarnerhütte, no verías más que una masa enorme de edificios, negros como el hollín, sobre los cuales hay siempre una nube de humo y de vapores sulfurosos, que se extienden en más de un cuarto de legua; por todas partes hornos que vomitan torrentes de vapor de plomo, arsénico, azufre, antimonio, etcétera; multitud de obreros, casi todos extenuados, pálidos como muertos, y que en su mayoría tiene las muñecas torcidas, por efecto de los vapores de plomo, que dan a su cuerpo un temblor continuo, y todo para ganar siete groshen diarios, es decir una peseta aproximadamente. (8)

Por otro lado, Von Humboldt explica que la situación en la Nueva España era menos rígida al decirnos que:

En el reino de Nueva España, a lo menos de 30 ó 40 años a esta parte, el trabajo de las minas es un trabajo libre, no hay rastro de la mita, a pesar de que un autor con mucha razón célebre, Robertson, haya sentado lo contrario. En ninguna parte goza el común del pueblo más perfectamente del fruto de sus fatigas que en las minas de México; no hay ley alguna que fuerce al indio a escoger este género de trabajo, o a preferir el beneficio de una mina al de otra. Si el indio está descontento del dueño de una mina, se desdice de él y va a ofrecer su industria a otro que pague mejor o en dinero constante. (9)

Según Humboldt, es importante comparar el estado económico, intelectual y moral del indio durante la colonia, para

saber si la aplicación de otros métodos le ha sido ventajosa.

El nos dice, que con los ingleses podemos hacer magníficas comparaciones, ya que ellos se dedicaron a despojar a los indios de sus tierras para después matarlos; además, no existió nunca el propósito de elevarlos intelectualmente. Esto quiere decir, que los sajones, no sentían otra cosa sino desprecio por las llamadas "razas inferiores".

Mientras que por otro lado, -continúa diciendo- es justo reconocer la labor de España respecto a la incorporación del indio a la civilización, mediante una educación. (10)

No obstante, a pesar de lo que nos narra este historiador, no podemos olvidarnos de algunas instituciones presentes en la organización política y laboral de los indigenas de la Nueva España, que hicieron estragos en sus personas en esta época, tales como el repartimiento, la mita, la encomienda y otras que escapan de nuestra mente.

Hablemos primeramente del repartimiento; esta figura, consistió en el trabajo realizado por los indios en las construcciones de todo el territorio.

A pesar de que el indio era libre por decreto de la Corona, estaba obligado a trabajar varias horas y su retribución no era de ninguna manera equivalente al trabajo realizado.

Y no sólo eso, en muchas ocasiones, cuando el trabajo del indio era necesario en otros lugares como en las grandes fincas o campos, era retirado del lugar donde vivía (generalmente la ciu-

dad), sin ninguna consideración.

En este período, eran los jueces los que determinaban el repartimiento por sorteos, y cada indio repartido (así se les denominaba), representaba un peso de oro a la Corona.

La mita, por su parte, fue una variante del repartimiento; el indio trabajaba en forma temporal en las empresas españolas; generalmente estaba obligado a trabajar durante cuatro meses para después ser retirado o suplido por otro.

Igualmente, aparecieron también, los jueces de repartimiento de mita, a estos indios se les conocía como indios mitavos.

Por su lado, la figura de la encomienda tuvo sus antecedentes en la behetría.(+) En la etapa de la encomienda, el indio trabajaba gratuitamente para el señor feudal, pero a cambio, recibía protección en caso de invasiones; además, eran alimentados, castellanizados y cristianizados. No obstante, el indio encomendado era explotado en forma grotesca.

Se le llamó a esta institución encomienda, porque el rey encomendaba o dejaba al encargo de los particulares a todos "sus indios". (11)

(+) Behetría. Es el derecho que antiguamente tenían los vecinos de una población para elegir como dueño y señor absoluto de la misma, a quien mayor bien les hiciese. Este derecho, comprendía también el poder de los moradores de una población, para variar libremente a su señor cuando éste les hiciese un agravio. (12)

2.3.6. México Independiente.

En esta etapa, empiezan a surgir disposiciones que establecían cambios en la estructura política, social y económica de la Nación y entre algunas de sus finalidades, estaban el abolir la esclavitud, suprimir los castigos inhumanos y terminar con el poder absoluto del que gozaban ciertos grupos selectos sobre el grueso de la población.

La guerra de Independencia puede dividirse para su estudio en cuatro grandes fases:

- 1.- Fase de iniciación, que corresponde a los años 1810 y 1811. A las cinco de la mañana del día 16 de septiembre de 1810, Miguel Hidalgo, inicia el movimiento libertario en Dolores, logrando reunir en el atrio de su iglesia a una muchedumbre inmensa formada por campesinos, trabajadores de las minas, indios y castas, a los que invitó a combatir el mal gobierno que los tenía sumidos en la opresión y miseria. Y es en este momento solemne, cuando da inicio la lucha por la Independencia Nacional.
- 2.- Fase de organización, que se presenta entre los años 1811 y 1815. Posiblemente, sea esta la etapa más brillante para la Independencia y en la que destaca la participación del caudillo José María Morelos y Pavón.
- 3.- Fase de resistencia, período difícil para los bandos insurgentes que carecen de organización, de un líder que los guíe en su lucha. Este período se prolonga desde los últimos momentos del año 1815 hasta el año 1820.
- 4.- Fase de consumación, que abarca los años 1820 y 1821. En esta etapa, los sectores privilegiados de la población ven

amenazados sus intereses, y para protegerlos, deciden consumar la guerra de independencia. (13)

En el transcurso de todos estos años, desde la iniciación hasta la consumación, se promulgaron importantes ordenamientos que imponían entre otras cosas, un cambio radical en la vida de las masas trabajadoras del país. A continuación, anotaremos algunos de estos ordenamientos.

Una vez derrotados los ejércitos realistas, Hidalgo ordenó marchar sobre la ciudad de Valladolid y designó como autoridad para ese lugar a José María Amoreano, cuyo primer acto de gobierno fue publicar el día 19 de octubre de 1810 un bando solemne por el que declaraba abolida la esclavitud. (14)

El 6 de diciembre de 1810, Hidalgo dio a conocer un decreto en la ciudad de Guadalajara, en el que se ordenaba la liberación de los esclavos en un plazo de diez días y estableciendo también, la pena de muerte para aquellos que no cumplieran con dicha disposición. Este documento que llevaba fundamentalmente un contenido patriótico y social, fue conocido como "El Bando de Hidalgo". (15)

El 20 de abril de 1812, Ignacio López Rayón envió a Morelos su proyecto de Constitución -Elementos Constitucionales- en el que se establecía la abolición de la esclavitud, de las castas y de los tormentos (artículo 24) y la supresión de exámenes a los artesanos (artículo 30). (16)

Por su parte, José María Morelos y Pavón, el caudillo más brillante de la Independencia Nacional, por su capacidad para

organizar ejércitos y tácticas militares, plasmó sus ideas políticas y sociales en 23 puntos, conocidos como "Los Sentimientos de la Nación", el 14 de septiembre de 1813. En el punto 15º. de este documento se expresaba lo siguiente: "Que la esclavitud se proscriba para siempre, y lo mismo la distinción de castas, quedando todos iguales, y sólo distinguirá a un Americano de otro el vicio y la virtud". (17)

Finalmente, el 27 de septiembre de 1821, se consuma la Independencia de México, con un claro triunfo para los grupos privilegiados del país y no como se esperaba con una victoria para las clases más desprotegidas; si bien el Plan de Iguala (documento que sirvió para dirigir la lucha por la consumación) estableció, entre sus puntos, el respeto para las personas y sus propiedades, también estableció una soberanía constitucional y una amplia protección para el clero. (18)

2.4. Antecedentes Constitucionales.

En los antecedentes constitucionales que señalaremos en los puntos de este capítulo, se empieza a notar ahora sí, una regulación legal, a normarse prontamente aquellas situaciones que implicaban el rompimiento del nexo laboral que une a patronos y trabajadores.

Antes de que el Congreso Constituyente entrara en sesiones para marcar los cánones que seguiría la legislación laboral, se expedieron algunos decretos que imponían en algunos de sus artículos, sanciones para los trabajadores, tales como el desahucio o incluso la pena de muerte por haber incurrido en conductas graves.

Los decretos, a los que nos estamos refiriendo, son los que a continuación expresamos:

- 1) Decreto que libera las deudas de los trabajadores del campo, dictado por el Emperador Maximiliano el día 10. de noviembre de 1865, que en su artículo 10. señala:

Los trabajadores del campo son libres para senararse en cualquier tiempo de las fincas, con tal de que no tengan ninguna deuda a su cargo, o satisfaciéndola al contado en caso de tenerla. Los dueños o arrendatarios de las fincas tienen igual libertad para des pedir a sus trabajadores cuando les pareciere conveniente. (19)

- 2) Laudo que dicta el Presidente Porfirio Díaz en el que resuelve los conflictos de los trabajadores textiles de los Estados de Puebla y Tlaxcala, expedido el 4 de enero de 1907, que en su artículo 4, fracción V, establece:

Quando un obrero sea separado de una fá brica por causa que no constituya delito o falta de los que castigan las leyes o están previstos en los reglamentos de las fábricas, tendrá un plazo de seis días para desocupar la casa que esté ocupando, contándose ese plazo desde que se pague su raya. Quando su separación se verifique por causa que amerite castigo impuesto por la ley, o porque los registros de los obreros que se acostumbran a las entradas y salidas de las fábricas, se descubra que lleva armas o cerillos, o que cometa cualquiera otra de las infracciones que motiva esos registros, deberá desocupar la casa en el mismo día en que se le pague su raya. (20)

- 3) Decreto de Venustiano Carranza contra la suspensión del

trabajo en aquellas empresas que se dedican a la prestación de servicios públicos, con fecha de lo. de agosto de 1916:

Parte conducente.- Que la suspensión del trabajo, se convierte en (medio) ilícito desde el momento en que se emplea no sólo para servir de presión sobre el industrial, sino para perjudicar directa e in directamente a la sociedad.

Que la conducta del sindicato obrero es, en el presente caso, tanto más antipatriótica y por tanto más criminal, cuanto que está determinada por las maniobras de los enemigos del gobierno...

Que en vista de ésto, hay que dictar sin demora las medidas que la situación reclama, ya que además de ser intolerable que la población del Distrito Federal siga careciendo de agua, luz y transportes y de que sigan paralizados todos los ser vicios públicos...

Artículo 1o. Se castigará con la Pena de Muerte...Primero. A los que inciten a la suspensión del trabajo en las fábricas o empresas destinadas a prestar servicios públicos o la proñaguen; a los que presi dar las reuniones en que se proponga, discuta o apruebe; a los que la defiendan y la sostengan; a los que la suscriban; a los que asistan a dichas reuniones o no se separen de ellas tan pronto como se nan su objeto, y a los que procuren hacer la efectiva una vez que se hubiera declarado.

Segundo. A los que con motivo de la suspensión de trabajo en las fábricas o empresas mencionadas o en cualquier otra, y aprovechando los trastornos que ocasiona; o para agravarla o imponerla, destruyeren o deterioraren los efectos de la propiedad de las empresas a que pertenecan los operarios interesados en la suspensión, o de otras cuyos operarios se quiera compre der en ella; y a los que con el mismo objeto provoquen alborotos públicos, sea con

tra funcionarios públicos o contra particulares o hagan fuerza en la persona o bienes de cualquier ciudadano, o que se apoderen de propiedad particular. Tercero. A los que con amenazas o por la fuerza imidan a otras personas que ejecuten los servicios que prestan los operarios en las empresas en las que se haya declarado la suspensión del trabajo. (21)

Aunque el decreto de Venustiano Carranza no menciona el hecho de separar o despedir a un trabajador, sí nos parece conveniente que se anote, como un dato digno de tomarlo en cuenta, puesto que aquí se están sancionando determinados conductas con la pena de muerte y no con un simple rompimiento del vínculo laboral. Este decreto, va más allá del hecho de aplicar un despido como sanción justificada.

2.5. Polémica de la fracción XXI del artículo 123 Constitucional.

Mario de la Cueva, nos indica en su obra, que todos conocemos la fracción XXII del artículo 123 constitucional, pero que es muy importante también, considerar, que fue la fracción XXI del mismo ordenamiento la que engendró precisamente el debate. Dicha disposición, expresaba en su texto anterior lo siguiente:

Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que resulte del conflicto.

Esta redacción, motivó que los empresarios comenzaran a eludir el cumplimiento de los laudos de las Juntas, arguyendo dos cuestiones:

En primer lugar, expresaban que esta fracción XXI y los artículos 601 y 602 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, autorizaban al patrón a no someterse al arbitraje de las Juntas, o bien, a no aceptar el laudo que pronunciaran. Como puede observarse, estas negativas llevaban como propósito fundamental la liquidación de la relación laboral y el pago de daños y perjuicios.

En segundo lugar, manifestaban que la reinstalación de un trabajador implicaba una obligación de hacer, y en este tipo de obligaciones no es posible ejercer coacción sobre la persona para que la lleve a cabo. Esta situación, se resolvió simplemente con el pago de daños y perjuicios.

En un principio, tanto las Juntas de Conciliación y Arbitraje como la Suprema Corte de Justicia, acentaron estos argumentos. Pero la cosa no quedó aquí, ya que cuando se creó la Cuarta Sala del Tribunal, surgieron razonamientos que apoyaban el derecho de los trabajadores y que se consagraron en la fracción XXII del artículo 123 constitucional, otorgándoles el derecho a la reinstalación o el pago de una indemnización.

Según explica Mario de la Cueva, la fracción XXI no puede tener aplicación cuando el trabajador ejerce la acción de cumplimiento de las obligaciones que se derivan de la relación de trabajo, ya que el Estado es el encargado de resolver los problemas laborales que se susciten entre las partes, por lo que las mismas, no pueden dejar de someterse al arbitrio de

las Juntas ni tampoco negarse a aceptar el laudo que dicten.

Desde nuestro punto de vista, no estamos de acuerdo en lo que expresa Mario de la Cueva respecto a que las partes están obligadas a aceptar el laudo pronunciado, ya que si éste, es incorrecto, injusto o inoperante, algo que es muy factible que suceda, la parte afectada no se quedará tan tranquila y recurrirá a la resolución de un tribunal de superior jerarquía.

Siguiendo con la explicación del maestro De la Cueva, éste, nos dice, que si se aplicara la fracción XXI tal y como estaba redactada, haría totalmente contradictorio lo señalado por la fracción XXII, puesto que la elección que se le ofrece al trabajador entre reinstalarse o indemnizarse, quedaría a voluntad del patrón. Se estaría atentando entonces, contra uno de los principios fundamentales del derecho mexicano: la estabilidad en el trabajo.

Esta contienda que provocó el hecho de la reinstalación duró veintidós años, hasta que la Comisión encargada del proyecto de una nueva ley laboral propuso la reforma a iniciativa del Presidente Adolfo López Mateos. (22)

El día 26 de diciembre de 1961, el propio López Mateos expuso la siguiente justificación:

La estabilidad de los trabajadores en sus empleos es una de las medidas esenciales para la efectividad del derecho del trabajo y va unida a la idea de la seguridad social, uno de los principios contemporáneos orientadores de las relaciones entre los hombres y los pueblos. Resulta paradójico

vico que los trabajadores disfruten de seguridad a través del seguro social, cuando ya no son aptos para el trabajo y que, en cambio, mientras entregan su energía física y sus aptitudes al servicio de otro, estén expuestos a ser despedidos arbitrariamente. La indemnización que recibe el trabajador cuando es separado injustificadamente, no compensa los daños que sufre. (23)

Finalmente, la fracción XXI del artículo 123 de nuestra Constitución se adicionó y su texto actual quedó de la siguiente manera:

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

2.6. Debate del artículo 123 Constitucional en su fracción XXII.

En el desarrollo de este punto, extractaremos las secuencias que siguió el debate del artículo 123 de la Constitución Política, y muy en particular seguiremos el análisis de la fracción XXII que es la que nos interesa.

El artículo 123 de la Constitución de 1917 tiene como antecedente el artículo 50. del Proyecto de Constitución de Ve-

nustiano Carranza del 10. de diciembre de 1916.

El día 12 de diciembre de 1916, en la 10a. sesión celebrada por el Congreso Constituyente, se leyó un dictamen sobre el mencionado artículo 50., mismo que fue discutido en las sesiones 23a., 24a. y 25a., celebradas los días 26, 27 y 28 del mismo mes.

En la 40a. Sesión Ordinaria, celebrada el 13 de enero de 1917, se dió lectura a un proyecto de reformas al artículo 50. de la Constitución de 1857 para regular la legislación del trabajo en materia económica.

El susodicho proyecto fue elaborado por varios diputados, siguiendo las indicaciones del ingeniero Pastor Rouaix y se consideraron algunas cuestiones que exponemos a continuación:

1) Creyeron que era de suma importancia plantear en la legislación, los problemas relacionados con el contrato de trabajo, para fijar con exactitud los derechos que procuren satisfacción a las necesidades urgentes de las clases trabajadoras del país.

2) Una vez que se han digerido las experiencias que se han obtenido de otros países, se hizo indispensable definir la naturaleza del contrato de trabajo, con el propósito de mantener un equilibrio en las relaciones jurídicas entre trabajadores y patronos.

3) Es fundamental la facultad que tiene el Estado para intervenir como fuerza normadora, en lo que respecta al funcionamiento del trabajo del hombre que se contrata.

4) Este proyecto no tiene la intención de acabar de una vez por todas, con los terribles males sociales que agobian a un país como México, que cuenta con maravillosos recursos naturales, pero que ha tenido que combatir con innumerables escollos durante su desenvolvimiento económico; lo que pretende este trabajo en realidad, es el aseguramiento de los derechos de los trabajadores y el futuro de la Patria.

Todavía, a mediados del mes de enero del año de 1917, el texto de la fracción XXII del artículo 123 de nuestra Constitución Política, se encontraba redactado así:

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

Fue en la 57a. Sesión Ordinaria, celebrada el 23 de enero de 1917, cuando se dio lectura a un dictamen sobre el capítulo del trabajo, y entre otras cosas, se propuso que en la fracción XXII debían substituirse las palabras "descendientes y ascendientes" por las de "hijos y padres", y además, debía hacerse extensiva la responsabilidad de la que trata la últi-

ma parte de dicha fracción, a los malos tratamientos que reciben los obreros de los familiares del empresario. (24)

Como colofón de este punto, anotaremos las palabras del ingeniero Pastor Rouaix, quien nos dice, que es muy justo reconocer la loable participación de todos aquellos diputados que emprendieron esta tarea:

...Victorio Góngora, autor de la primera iniciativa de ampliaciones al artículo 50. y quien tenía grandes conocimientos en el ramo, por los estudios que había hecho; el General Esteban B. Calderón, radical en sus opiniones; los diputados duranguenses, Silvestre Dorador y Jesús de la Torre, artesanos que se habían elevado en la esfera social por su inteligencia y honradez y el licenciado Alberto Terrones Benítez y Antonio Gutiérrez, que habían demostrado los cuatro, su adhesión a la causa popular colaborando con el ingeniero Rouaix en el gobierno de su Estado; los militares José Alvarez, Donato Bravo Izquierdo, Samuel de los Santos, Pedro A. Chapa y Porfirio del Castillo, quienes venían de la campaña bélica a la campaña civil para implantar sus ideales; los obreros Dionisio Zavala y Carlos L. Gracidas, que ya habían expuesto sus anhelos en las discusiones del artículo 50. y el fogoso orador licenciado Rafael Martínez de Escobar, del grupo radical.

Muchos otros diputados concurrían a nuestras reuniones con más o menos constancia, y sus nombres figuran entre los que calzaron con su firma la iniciativa que formulamos. (25)

Notas del Capítulo 2.

- 1 Eugenio Pérez Botija citado por Alberto Briseño Ruiz, DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO, Ed Harla, México, 1985, págs, 215 y 216. Aclaración.- Debido a que Briseño Ruiz sólo cita a Pérez Botija, sin especificar la obra correspondiente, se apuntó la nota del libro del primer autor.
- 2 Datos reunidos del libro de Amalia López Reyes y José Manuel Lozano, HISTORIA UNIVERSAL, Compañía Editorial Continental, México, 1973, págs. 116 a 134.
- 3 DICCIONARIO JURIDICO MEXICANO, Tomo VI, Instituto de Investigaciones Jurídicas de la U.N.A.M., 2a. ed., Ed. Porrúa, México, 1987, n. 1046.
- 4 Datos reunidos del libro de Ercene Petit, DERECHO ROMANO, Ed. Porrúa, México, 1984, págs. 76 y siguientes.
- 5 Datos reunidos del libro de Toribio Esquivel Obregón, APUNTES PARA LA HISTORIA DEL DERECHO EN MEXICO, Tomo I, 2a. ed., Ed. Porrúa, México, 1984, págs. 117 a 129.
- 6 Datos reunidos del libro de Jesús Castorena, MANUAL DE DERECHO OBRERO, 3a. ed., Editora Mexicana S.A. de C.V., México, 1959, págs, 29 a 34.
- 7 Taine citado por Toribio Esquivel Obregón, op. cit., p. 228.
- 8 Federico Le Play citado por Toribio Esquivel Obregón, op. cit., p. 229.
- 9 Alexander Von Humboldt citado por Toribio Esquivel Obregón, op. cit., n. 230.
- 10 Cfr., Toribio Esquivel Obregón, op. cit., n. 231.
- 11 Cfr., Carlos Alvear Acevedo, HISTORIA DE MEXICO, 32a. ed., Ed. JUS, México, 1983, págs. 225 a 256.
- 12 DICCIONARIO JURIDICO MEXICANO, Tomo II, Instituto de Investiga

ciones Jurídicas de la U.N.A.M., 2a. ed., Ed. Porrúa, México, 1987, p. 643.

13 Cfr., Raúl Bolaños Martínez, HISTORIA PATRIA, Ed. Kaneluz Mexicana, México, 1974, n. 291.

14 Ibid., p. 296.

15 Datos obtenidos de la ENCICLOPEDIA DE MEXICO, Tomo VII, 3a. ed., Editora Mexicana S.A. de C.V., México, 1978, n. 354

16 Ibid., n. 359.

17 Cfr., Raúl Bolaños Martínez, op. cit., p. 322.

18 Ibid., p. 325.

19 DERECHOS DEL PUEBLO MEXICANO, Tomo VIII, Edición realizada a iniciativa del Presidente de la Gran Comisión: Diputado Alfonso Martínez Domínguez, XLIV Legislatura del Congreso de la Unión, México, 1967, n. 620.

20 Ibid., n. 621

21 Ibid., n. 622.

22 Cfr., Mario de la Cueva, op. cit., n. 258.

23 Ibid., n. 259.

24 Cfr., DERECHOS DEL PUEBLO MEXICANO, op. cit., págs. 623 a 626.

25 Pastor Rouaix, GENESIS DE LOS ARTICULOS 27 Y 123 DE LA CONSTITUCION POLITICA DE 1917, 2a. ed., Biblioteca del Instituto Nacional de Estudios Históricos de la República Mexicana, México, 1959, n. 107.

C A P I T U L O 3

DISOLUCION DE LA RELACION INDIVIDUAL DE TRABAJO.

- 3.1. Temática de la relación de trabajo.
- 3.2. Precedentes de la relación de trabajo.
- 3.3. Concepto de relación de trabajo.
- 3.4. Sujetos de la relación individual de trabajo.
 - 3.4.1. El Trabajador.
 - 3.4.2. El Trabajador de Confianza.
 - 3.4.3. El Patrón.
 - 3.4.4. Representantes del Patrón.
 - 3.4.5. Patrón Sustituto.
 - 3.4.6. El Intermediario.
- 3.5. Conceptos de Rescisión y Terminación de las relaciones individuales de trabajo.
- 3.6. Antecedentes de la disolución de la relación individual de trabajo.
- 3.7. Forma de disolución de las relaciones individuales de trabajo.
 - 3.7.1. El Despido.
 - 3.7.2. El Retiro.
 - 3.7.3. La Terminación.
- 3.8. Concepto de Estabilidad.

3.8.1. Generalidades.

3.8.2. Estabilidad Absoluta y Relativa.

3.8.3. La Inestabilidad en el empleo.

Notas del Capítulo 3.

3.1. Temática de la relación de trabajo.

Creemos necesario, dedicar un capítulo especial para el análisis de la relación laboral; si deseamos conocer el fondo de un asunto, es imprescindible el conocimiento de sus fundamentos, de sus orígenes, de las bases en las que encuentra su apoyo.

En nuestro caso, no podemos hablar plenamente del tema del despido justificado de un trabajador, sin antes conocer qué es una relación de trabajo y los aspectos que comprende.

Por estas razones, el tema de la relación de trabajo, se rá dividido para su estudio en los siguientes aspectos:

1. Precedentes de la relación de trabajo.
2. Concepto de relación de trabajo.
3. Sujetos de la relación individual de trabajo.
4. Conceptos de rescisión y terminación de las relaciones individuales de trabajo.
5. Antecedentes de la disolución de la relación individual de trabajo.
6. Forma de disolución de las relaciones individuales de trabajo.

3.2. Precedentes de la relación de trabajo.

Mario de la Cueva, explica que no es verdad que la teoría de la relación de trabajo haya sido elaborada en su totalidad por la Ley de 1970, y que en consecuencia, haya carecido de otro tipo de antecedentes.

Fueron los pensamientos de dos grandes juristas, los que

hicieron surgir las bases que forjaron la idea de la relación de trabajo.

El primero de ellos, George Scelle, manifestaba que no se lograría la consumación de la liberación del trabajo, mientras estuviera atada a la fisonomía del contrato.

El citado autor explicaba que el mundo del subjetivismo contractualista tiende a desaparecer para dar paso a los hechos reales, al mundo del objetivismo.

No es lo mismo sujetar el derecho a un simple acuerdo de voluntades en donde se encontrarán mayores ventajas para el empresario, que encontrarnos con una protección plena del trabajo, consagrada en derechos sociales, en las leyes y en los contratos colectivos. (1)

El segundo de estos tratadistas, es el alemán Erich Molitor quien establecía que era importante determinar el momento en que principia la aplicación del derecho del trabajo.

Ahora bien, para precisar este momento, debemos tener un conocimiento pleno y absoluto que cuando hablemos de contrato y de relación de trabajo, deberá hacerse siempre como dos cuestiones totalmente distintas.

El contrato implica solamente un acuerdo de voluntades para prestar un trabajo futuro, mientras que una relación de trabajo implica la prestación misma de un trabajo.

En resumen, Molitor, indicaba textualmente que: "la apli-

cación del derecho del trabajo principia en el momento en que el trabajador ingresa a la empresa, quiere decir, la iniciación del trabajo es el presupuesto indispensable y el hecho que impone imperativamente la aplicación del ordenamiento laboral..." (2)

3.3. Concepto de relación de trabajo.

Antes de entrar de lleno al estudio de los conceptos que nos dan algunos autores respecto a lo que entienden por relación de trabajo, partiremos de la definición que el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo establece: "Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen a la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario..."

Para el autor Roberto Muñoz Ramón, la relación de trabajo es una relación jurídica. El mismo autor nos expresa, que las normas laborales como cualquier otro tipo de normas jurídicas, están compuestas o integradas por supuestos y consecuencias.

Cuando se realiza el supuesto que marca la norma, se generarán las consecuencias jurídicas, situación ésta, que puede traducirse en derechos y deberes recíprocos.

Durante la prestación del servicio, nos encontraremos con diversas relaciones jurídicas que se dan entre patrón y trabajador y en donde aparecerán siempre derechos y obligaciones para ambas partes.

Entre algunos de los derechos patronales se cuentan los

siguientes: administrar, planear, organizar, mandar y dirigir en la empresa; no podemos olvidarnos que tiene también el derecho de imponer sanciones cuando el obrero lo merece, claro está, ajustándose a las disposiciones de la ley.

Entre los deberes más importantes del patrón están: pagar el salario, capacitar y adiestrar al trabajador, proporcionar seguridad e higiene en la empresa o establecimiento, respetar los derechos de preferencia de los trabajadores, etcétera.

Por parte del trabajador, los derechos son: recibir un salario, tener una jornada limitada, gozar de períodos de descanso durante la misma, vacaciones, etcétera.

Y entre los principales deberes del trabajador figuran: prestar el servicio con el cuidado y esmero necesarios, en el lugar y tiempo convenidos; comunicar al patrón o a sus representantes de las enfermedades contagiosas que padezcan; comunicar las deficiencias que observen en el lugar de trabajo, etcétera. (3)

En fin, para no entrar en más detalles, recordaremos que en el título cuarto del ordenamiento laboral se establecen los distintos derechos y obligaciones tanto de patrones como de trabajadores.

Finalmente, diremos que Muñoz Ramón define a la relación de trabajo como: "...el vínculo constituido por la congerie de derechos y deberes otorgados e impuestos por las normas laborales, con motivo de la prestación del trabajo subordinado, reci

procamente, al patrón y a los trabajadores, y a éstos entre sí". (4)

Mario de la Cueva, al referirse a este tema, manifiesta que:

La relación de trabajo es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la Declaración de los Derechos Sociales, de la Ley del trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y de los contratos ley y de sus normas suplementarias. (5)

Considera el maestro De la Cueva, que más que una definición, se está dando una descripción del contenido de la relación de trabajo, y de la cual, resultan los siguientes elementos:

...a) El hecho constitutivo de la relación es la prestación de un trabajo subordinado; b) La prestación del trabajo, por el hecho de su iniciación, se desprende del acto o causa que le dio origen y provoca por sí misma, la realización de los efectos que derivan de las normas de trabajo, esto es, deviene una fuerza productora de beneficios para el trabajador; c) La prestación del trabajo determina inevitablemente la aplicación del derecho del trabajo, porque se trata de un estatuto imperativo cuya vigencia y efectividad no dependen de la voluntad del tra

bajador y del patrón, sino exclusivamente, de la prestación del trabajo; d) La prestación del trabajo crea una situación jurídica objetiva que no existe con anterioridad, y a la que se le da el nombre de relación de trabajo: en el contrato, el nacimiento de los derechos y obligaciones de cada una de las partes depende del acuerdo de voluntades, mientras que en la relación de trabajo, iniciada la actividad del trabajador, se aplica automáticamente e imperativamente el derecho objetivo. (6)

En lo tocante a los puntos que acabamos de anotar, el maestro Néstor de Buen señala que, son aceptables en lo general; sin embargo, indica que es pertinente hacer algunas aclaraciones con el fin de evitar contradicciones.

Primeramente, nos dice De Buen, que no existe duda cuando Mario de la Cueva explica que la relación de trabajo puede tener un origen no contractual, y que ésta, en algunos casos, puede nacer sin la voluntad del patrón propiamente dicha.

Es también admisible el hecho, de que independientemente de la denominación que se le haya dado a cualquier convenio, si existe una relación en la que una persona preste sus servicios en forma subordinada, estaremos en presencia de una auténtica relación de trabajo.

Ahora bien, -sigue expresando Néstor de Buen- no se puede compartir el criterio de Mario de la Cueva cuando señala que la relación de trabajo no puede nacer nunca de un contrato, ya que se estaría olvidando que en el derecho civil existen contratos que se sustentan en obligaciones de hacer, como en el caso de los

contratos que se celebran con profesionales que prestan sus servicios.

Por otro lado, la aseveración que hace el citado De la Cueva respecto a que existen hombres que desconocen las declaraciones de derechos sociales y de otros que insisten en la subordinación del derecho del trabajo al civil, parece un tanto exagerada; no se está atentando en contra de la dignidad humana, por el simple hecho de contratar un trabajo profesional o la prestación de cualquier servicio, es algo obvio. (7)

Entre otras conclusiones, que según Héctor de Buen, es muy importante que se aclaren, están las siguientes:

...a) El hecho constitutivo de la relación de trabajo si consiste en la prestación de un servicio subordinado pero siempre, como antecedente, existirá un acto jurídico, entendido como categoría genérica y con las diferencias específicas ya anotadas (acto jurídico, acto jurídico en sentido estricto, acto debido, acto necesario o negocio jurídico).

Por otra parte, tal y como lo dispone la ley y De la Cueva admite, celebrando el pacto, y aún antes del nacimiento de la relación laboral, el trabajador podrá ejercer las mismas acciones que pudieran derivar de un despido injustificado, si el patrón se niega a proporcionarle trabajo.

b) La relación de trabajo, pese a lo afirmado por De la Cueva, no nace siempre de un acto de voluntad. Por regla general, nace de un estado de necesidad. Claro está, que ello no atenta en contra del artículo 5o. constitucional que dispone que "a nadie se podrá obli

zar a prestar trabajos personales sin su consentimiento", norque un estado de necesidad que determina el nacimiento de la relación, no puede confundirse con una obligación.

c) No es exacto que los contratos civiles sean estáticos. El Código civil italiano de 1942, en sus artículos 1467, 1468 y 1469 consagra la teoría de la imprevisión, en aplicación de la fórmula "rebus sic stantibus", lo que significa que, en los casos de excesiva onerosidad superveniente, se podrán modificar las obligaciones en lo necesario, para mantener el equilibrio prudente. En el Código civil vigente en el Distrito Federal, el artículo 2455, relativo al arrendamiento de fincas rústicas, admite la rebaja de rentas en los casos en los que sobrevenga una situación extraordinaria. El Código civil del Estado de Jalisco, a su vez, en sus artículos 1771 y 1772 establece una fórmula parecida. (8)

3.4. Sujetos de la relación individual de trabajo.

La relación de trabajo se da entre dos sujetos, los cuales son denominados o conocidos como: patrón y trabajador.

Para los efectos jurídicos, el trabajador deberá ser siempre persona física; mientras que por el otro lado, el patrón, puede ser considerado tanto persona física como persona moral.

En el desarrollo de este punto, explicaremos los elementos que se encuentran implícitos en los sujetos que integran la relación individual de trabajo.

3.4.1. El Trabajador.

Para entender en forma sencilla y cabal el concepto "Tra-

bajador", escudiremos a la Ley Federal del Trabajo, que en su artículo 30. nos marca que: "Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado..."

De este concepto que establece la ley, podemos encontrar los siguientes elementos:

a) El trabajador tendrá que ser considerado siempre persona física. En ningún momento podemos hablar de persona moral, ya que cuando hacemos mención de ésta, nos referiremos a un grupo formado por varios individuos para la realización de fines colectivos. Por lo tanto, el sujeto tendrá que ser individualmente considerado en cuanto a derechos y obligaciones.

El artículo 30. de la Ley de 1931, presentaba en nuestra opinión, un defecto grande, ya que señalaba que: "trabajador es toda persona que presta a otra un servicio material, intelectual o de ambos géneros, en virtud de un contrato de trabajo". La redacción de este artículo se prestaba a confusiones, ya que al hablar simplemente de "persona", podría pensarse que ésta puede ser física o moral, y ya repetimos hasta el cansancio que el trabajador tendrá que ser siempre persona física como sujeto de derechos y obligaciones.

En relación con este comentario, el maestro Baltasar Cavazos, apunta que dicho precepto fue superado por el concepto actual de trabajador puesto que adolecía de una inexactitud, además de que atentaba contra la dignidad del propio trabajador y explica:

...era falso, porque afirmaba que tra-

bajador era "toda persona" y las personas pueden ser, jurídicamente hablando, físicas o morales, y el trabajador nunca podría ni puede ser una persona moral, pues siempre tiene que ser persona física. Atentaba contra la dignidad del trabajador, porque establecía que el servicio prestado podía ser "material, intelectual o de ambos géneros", y al decirse ambos géneros se sobreentendía que el servicio podía ser exclusivamente intelectual o sólo material, lo cual era también inexacto, ya que por más material que sea en apariencia un servicio, siempre tiene algo de intelectual: sostener lo contrario equivale a comparar al trabajador con una máquina. (9)

b) El trabajador presta sus servicios a otra persona, que puede ser física o moral. En este caso, el trabajador individualmente considerado, sí puede prestar sus servicios bien sea a una sola persona o a un ente colectivo.

Esta situación es permitida por la ley, y en consecuencia, no se está afectando la naturaleza de la relación laboral, siempre y cuando se obra de buena fe.

Decimos lo anterior, porque puede presentarse el caso de que un trabajador ignore que presta sus servicios a una asociación que no está legalmente constituida o cuyos fines sean delictuosos. Claro está, que aunque el trabajador no tenga ninguna culpa de ésto, esa supuesta relación de trabajo sí estaría afectada totalmente.

c) El trabajo tendrá que ser prestado en forma personal. Esto quiere decir, que el trabajador tiene que prestar el servicio por sí mismo, ya que si lo hace por conducto de otras personas

no existirá la relación laboral óntonamente dicha.

Ahora bien, como nos dice el maestro De Buen, si aplicáramos estrictamente el término de "trabajo personal", tendríamos dificultades en la práctica (v.gr., cuando contratamos los servicios de un arquitecto, éste, necesariamente tendrá que auxiliarse de otras personas para la realización de sus funciones, y como puede notarse, ese trabajo no estaría prestándolo por sí mismo, entonces no existiría relación de trabajo).

Sin embargo, la Ley de 1970 ha previsto estos casos y establece una serie de disposiciones para evitar más que nada, los posibles fraudes que se sucedieran.

Por una parte, encontremos el segundo párrafo del artículo 10 que señala "...si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél, lo será también de éstos".

Y por otro lado, los artículos 13, 14 y 15 de la misma ley señalan que se puede evitar la responsabilidad económica cuando el intermediario sea solvente; pero en caso de no darse esta situación, él o los beneficiarios directos, serán solidariamente responsables por las obligaciones que se contraigan con los trabajadores. (10)

d) El trabajo se presta en forma subordinada. Antes de explicar esto, debemos saber que la palabra o término subordinación proviene del latín "subordinatio-onis" que significa ordenar o disponer. (11)

En su acepción más amplia, el término subordinación refle-

ja una sumisión que se le debe a aquel o a aquellos que ejercen un mando o autoridad, en razón de un parentesco o por una relación social, jurídica, religiosa, etcétera. (12)

Mario de la Cueva, externa su opinión del término subordinación y explica que:

...es una relación jurídica que se descompone en dos elementos: una facultad jurídica del patrono en virtud de la cual puede dictar los lineamientos, instrucciones u órdenes que juzgue conveniente para la obtención de los fines de la empresa; y una obligación igualmente jurídica del trabajador de cumplir esas disposiciones en la prestación de su trabajo. (13)

Baltasar Cavazos, por su parte, señala:

La subordinación constituye el elemento característico de la relación de trabajo y consiste en la facultad de mandar y en el derecho a ser obedecido. Dicha facultad de mando tiene dos limitaciones: debe referirse al trabajo estipulado y ser ejercido durante la jornada de trabajo. (14)

En términos generales, podríamos decir que la subordinación es la situación jurídica en la que se coloca un trabajador para estar a disposición de su patrón.

Para complementar esta parte del tema, queremos referirnos a los trabajadores de planta, a los eventuales, a los de temporada y a los temporales.

El trabajador de planta, es aquel que presta una labor con con

tinua, necesaria, permanente y que constituye la finalidad de la empresa o establecimiento.

El trabajador eventual, es aquel que trabaja en labores distintas de las que normalmente se dedica en la empresa. Otros consideran, que el trabajador eventual es aquella persona contratada para realizar labores accidentales.

El trabajador de temporada, es el que presta sus servicios en determinadas épocas del año.

Y el trabajador temporal, es aquel que sustituye a otro trabajador sólo por un tiempo determinado.

3.4.2. El Trabajador de Confianza.

Es importante también, que hablemos del trabajador de confianza, y para tal efecto, el artículo 90. de la Ley nos indica que: "La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas, y no de la designación que se le dé al puesto...". El siguiente párrafo establece cuáles son las funciones de confianza, y señala que son las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización cuando tengan carácter general y que se relacionen con trabajos personales del patrón.

En nuestra opinión, es conveniente anotar los comentarios que el maestro Gavazos Flores expresa de este artículo de la Ley.

Dice él, que es lamentable que este precepto contenga dos

párrafos contradictorios.

Por un lado, el primer párrafo señala algo correcto, va que el nombre que se le dé a los contratos no determinará la naturaleza de los mismos.

Sin embargo, es el segundo párrafo el que establece algo falso y contradictorio al especificar que las funciones serán de confianza sólo cuando tengan carácter general. Ahora bien, nos preguntamos ¿por qué es falso?. El maestro lo ejemplifica diciéndonos que si atendemos lo dispuesto por este párrafo, en una empresa donde existen varios contadores, únicamente sería trabajador de confianza el contador general y no los contadores auxiliares: como se podrá ver, esta situación resulta absurda, y más todavía que el primer párrafo marca claramente que no importa la designación que se le dé al puesto, sino lo que interesa es la naturaleza de las funciones desempeñadas. (15)

3.4.3. El Patrón.

Entraremos ahora, al estudio del otro sujeto de la relación de trabajo: el patrón.

El artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo da la siguiente definición: "Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores..."

De la definición legal podemos desprender los siguientes elementos:

1) El patrón puede ser persona física o moral.-El patrón puede ser individualmente considerado o puede ser también un ente colectivo. No es el caso del trabajador, como ya se ha repetido

tantas veces.

2) El patrón es el sujeto que recibe los servicios del trabajador.- Podemos decir que este elemento es muy importante en la definición de patrón, puesto que tiene que existir necesariamente una o varias personas que efectivamente den cuenta de que el trabajador ha cumplido sus funciones.

Estamos de acuerdo con el maestro Néstor de Buen en el sentido de que esta definición resulta insuficiente: el patrón tiene entre sus principales obligaciones, la de pagar un salario, o sea, dar una retribución a cambio de los servicios prestados por él o sus trabajadores. (16)

Nos atrevemos a afirmar, que el legislador cometió un grave error con esta omisión, ya que es algo lógico, es elemental que se indique cuál es la contraprestación debida, además de que resulta ser la obligación fundamental.

El profesor Néstor de Buen nos señala que existe una gran variedad de nombres con los que se trata de identificar al patrón.

Hay quienes, que utilizan las expresiones "acreedor de trabajo" y "dador de trabajo". Independientemente de que se escuchan "mal" como dice De Buen, tanto es acreedor de trabajo el sujeto que quiere que le presten un servicio y se obliga a pagar un salario, como aquel que lo presta y que tiene derecho a recibir una compensación. Es decir, ambas partes tienen derechos y obligaciones y por consiguiente son acreedores de diversas prestaciones.

En lo que se refiere a la expresión "dador de trabajo", puede decirse lo mismo, además de que podrían utilizarse otros términos tales como "dador de empleo", etcétera.

Algunos utilizan el término de "empresario", pero este concepto, resulta ser no tanto jurídico sino económico. El artículo 16 de la ley identifica al empresario como "productor o distribuidor de bienes o servicios", pero como ya se ha mencionado, este concepto implica más que nada una idea mercantil.

El concepto "empleador", parece ser adecuado, ya que expresa una idea clara de que un sujeto presta los servicios de otro.

Se puede señalar entonces, que los términos patrón y empresario son correctos, a pesar de que este último, como ya se apuntó, expresa una idea de lucro. Pero estos dos términos son exactos en virtud de que la misma ley habla de ellos. (17)

En lo que a nosotros respecta, creemos preciso, anotar las definiciones que nos dan algunos autores del vocablo "patrón", con el objeto de tener una idea más acertada de él.

La de Ernesto Krotoschín: "...es la persona física o jurídica que ocupa a uno o varios trabajadores dependientes, y en cuyo interés o para cuyos fines, éstos prestan sus servicios". (18)

Roberto Muñoz Ramón considera que es preferible usar el vocablo de patrón porque es el aceptado por la ley y el utilizado por la doctrina mexicana y manifiesta que el patrón es:

"...la persona, física ó moral, que utiliza por su cuenta y bajo su subordinación los servicios lícitos, prestados libre y personalmente, mediante una retribución, por un trabajador".(19)

Guillermo Camacho Henríquez, establece que el inciso 2o. del artículo 22 del Código del Trabajo colombiano, explica que: "Patrón es la persona natural o jurídica que se beneficia con el servicio personal subordinado que presta un trabajador, y que lo remunera". (20)

Por otra parte, Rafael Caldera, indica que el inciso 1o. del artículo 2o. del Código del Trabajo chileno, marca que el patrono "...es la persona natural o jurídica que por cuenta propia o ajena tiene a su cargo la explotación de una empresa o faena de cualquier naturaleza o importancia, en donde trabajen obreros o empleados, sea cual fuere su número". (21)

Néstor de Buen, hace una clasificación de los patronos siguiendo un criterio dogmático, que según él, le da un cierto valor a la misma y es la que señala:

- ...a) Por su naturaleza jurídica:
 - 1. Personas individuales;
 - 2. Personas jurídicas;
 - 3. Patrimonios afectos a un fin (con o sin titular determinado).
- b) Por el tipo de actividad que desarrollan:
 - 1. Industriales;
 - 2. Comerciales;
 - 3. Agrícolas;
 - 4. Mineras;
 - 5. De servicios.
- c) Por su extensión:
 - 1. Empresas
 - 2. Establecimiento

- d) Por el distinto tratamiento jurisdiccional que reciben:
 - 1. De jurisdicción local;
 - 2. De jurisdicción federal.
- e) Por su ubicación:
 - 1. Dentro de las poblaciones;
 - 2. Fuera de las poblaciones.
- f) Por el número de trabajadores que empleen:
 - 1. Pequeñas empresas (hasta 100 trabajadores);
 - 2. Empresas regulares (más de 100 y menos de 1000);
 - 3. Grandes empresas (de 1000 trabajadores en adelante).
- g) Por la finalidad que persiguen:
 - 1. Con fines de lucro;
 - 2. Sin fines de lucro. (22)

3.4.4. Representantes del Patrón.

Si siguiendo este orden de ideas, no podemos olvidarnos que el patrón cuenta con representantes en la empresa o establecimiento. El artículo 11 de nuestro ordenamiento laboral establece: "Los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, serán considerados representantes del patrón y en tal concepto lo obligan con sus relaciones con los trabajadores".

Según manifiesta Mario de la Cueva, esta enumeración resulta ser abierta, puesto que la expresión "y demás personas", así lo está sugiriendo. (23)

Estamos de acuerdo con el maestro De la Cueva en el sentido de que esta frase, da margen a que muchas personas que no tienen el carácter de mandatarios jurídicos, decidan sobre el

ingreso o incluso sobre el despido del trabajador. (24)

Esto es frecuente en las empresas de nuestro país; no podemos apartarnos de la realidad, es enorme el número de seres prepotentes que por el simple hecho de tener amistad o buenas relaciones con el patrón, hacen lo que quieren con el personal dentro de la empresa o fuera de ella.

3.4.5. Patrón Sustituto.

El artículo 41 de nuestro ordenamiento laboral, hace mención del patrón sustituto, y establece:

La sustitución de patrón no afectará las relaciones de trabajo de la empresa o establecimiento. El patrón sustituido será solidariamente responsable con el nuevo por las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo y de la Ley, nacidas antes de la fecha de la sustitución, hasta por el término de seis meses; concluido éste, subsistirá únicamente la responsabilidad del nuevo patrón.

El término de seis meses a que se refiere el párrafo anterior, se contará a partir de la fecha en que se hubiese dado aviso de la sustitución al sindicato de los trabajadores.

Véstor de Buen nos explica, que la figura del patrón sustituto se equipara a la de la subrogación personal. Pero nunca debe aceptarse que existe absoluta coincidencia en ambas figuras, ya que la sustitución de un patrón, implica mucho más que un simple pago y la creación de un nuevo acreedor, como en el caso de la subrogación civil.

La subrogación consiste en substituir a una persona por otra en una relación jurídica, respecto a la totalidad de sus derechos y obligaciones.

Repetimos nuevamente, que en la substitución patronal, no se trata nada más de cambiar a una persona por otra, sino que es algo más complejo y delicado.

Cuando un patrón toma el lugar de otro, no adquiere solamente derechos, sino que tendrá que responder por obligaciones actuales y atender responsabilidades futuras. (25)

Es evidente pues, que el nuevo patrón tendrá que tomar muy en cuenta los derechos de antigüedad y de preferencia, pagar indemnizaciones que tal vez resulten enormes porque no se pagaron en su oportunidad, en fin, está obligado a enfrentarse a un número considerable de problemas que surjan con motivo de la relación laboral, con todos y cada uno de los trabajadores.

3.4.6. El Intermediario.

El artículo 12 de la Ley Federal del Trabajo define al intermediario como: "...la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten sus servicios a un patrón".

Muñoz Ramón considera, que es sumamente complejo para el patrón, tratar de conseguir mano de obra calificada, y que por ello, tiene que valerse de intermediarios.

La figura de la intermediación, procura beneficiar a las

partes que integran la relación laboral.

El intermediario, es el sujeto que no sólo tiene conocimiento de las fuentes de trabajo, sino que además, conoce a aquellas personas que necesitan del trabajo y que son aptas para desempeñarlo en cualquier especialidad. (26)

En nuestro criterio, la actividad de la intermediación, representa un apoyo social en una ciudad como la nuestra, tan poblada y posiblemente de las más conflictivas del mundo entero.

La intermediación, viene a aliviar las necesidades de mucha gente ansiosa por conseguir un empleo para asegurar el sostenimiento de su familia. Esta actividad, evita de alguna manera que la gente se desespere y trate de conseguir el dinero por medios ilícitos, como el robo, el fraude, el homicidio, etcétera.

Por otra parte, la intermediación, está contribuyendo a que exista un cierto progreso social; la gente que tiene un determinado oficio, profesión o habilidad, puede canalizar adecuadamente sus aptitudes en actividades que así lo estén exigiendo no sólo en una empresa, sino en todo el país, y que él ignora.

Por las razones anteriores, podemos afirmar que la intermedación evita de alguna forma, el desperdicio de cualidades materiales e intelectuales que poseen todas y cada una de las personas, en trabajos, que únicamente le sirven para sobrevivir.

Sin embargo, la intermediación, deberá ser practicada en forma lícita, para no caer en especulaciones, en fraudes, en

corrunción.

Con el objeto de evitar este tipo de situaciones, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, ha dispuesto en el artículo 123, fracción XXIV, que: "El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para éstos, ya se efectúe por oficinas municipales, bolsas de trabajo o por cualquier otra institución oficial o particular..."

Y por otro lado, la Ley Federal del Trabajo en su artículo 14, fracción II, establece: "Los intermediarios no podrán recibir ninguna retribución o comisión con cargo a los salarios de los trabajadores".

En algunos casos excepcionales, las agencias de colocación privadas, pueden cobrarle a los patronos pero nunca a los trabajadores, cuando realicen su labor. Para no caer en el abuso, se deberán atender las tarifas previamente autorizadas por la Secretaría de Trabajo y Previsión Social. (27)

Pero como ya lo hemos comentado, en la realidad la situación es sumamente difícil, y es muy frecuente que las personas ofrezcan dinero a muchos "vivales" con tal de conseguir un trabajo.

Ahora bien, con el fin de evitar que los intermediarios simulen ser los patronos para exentarlos de responsabilidad frente a los trabajadores, nuestro ordenamiento laboral ha señalado en su artículo 13 lo que sigue:

No serán considerados intermediarios, sino patronos, las empresas estableci

das que contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores. En caso contrario serán solidariamente responsables con los beneficiarios directos de las obras o servicios, por las obligaciones contraídas con los trabajadores.

Para concluir con este tema, queremos expresar que no compartimos el criterio del maestro De la Cueva cuando señala que:

La intermediación ha sido una de las actividades más innobles de la historia, porque es la acción del comerciante cuya mercancía es el trabajo del hombre, para no decir que el hombre mismo, el mercader que compra la mercadería a bajo precio y la vende en una cantidad mayor, el traficante que sin inversión alguna obtiene una fácil y elevada plusvalía. (28)

En nuestro concepto, el maestro De la Cueva habla en términos exagerados, no toma en cuenta el lado positivo de la situación. Ya hemos dicho, que si esta actividad es realizada en forma digna y legal, constituye un apoyo social, no sólo para patrones y trabajadores individualmente considerados, sino para todo el país.

3.5. Conceptos de rescisión y terminación de las relaciones individuales de trabajo.

El término rescisión proviene del latín "rescissum" que significa rasgar, romper o dividir algo. (29)

Este concepto, guarda características estrictamente juri-

dicas, puesto que está expresando la privación de efectos de un negocio jurídico válido por conducto de una declaración de voluntad. (30)

Algunos estudiosos de la doctrina consideran que a pesar de que nuestra ley laboral tiene figuras propias, sigue adoptando algunos términos que son tradicionales del derecho civil, tal es el caso del concepto rescisión. (31)

Para tener una idea más firme de este término, anotaremos las definiciones que exponen algunos autores.

Rafael de Pina, indica en su obra, que la rescisión implica un procedimiento que se dirige a hacer ineficaces los contratos válidamente celebrados, debido a la aparición de agentes susceptibles de producir perjuicios económicos a alguna de las partes. (32)

Para Néstor de Buen, la rescisión es: "...el acto, a virtud del cual, uno de los sujetos de la relación laboral da por terminada ésta, de manera unilateral, invocando una causa grave de incumplimiento, imputable al otro sujeto". (33)

El maestro De Buen, agrega, que este concepto únicamente debe aplicarse cuando se trate de relaciones individuales de trabajo y no colectivas.

Incluso, hasta terminológicamente, resulta difícil utilizar este concepto por ser propio del Código Civil, y cuando éste habla de incumplimiento de obligaciones de alguna de las partes, le otorga al perjudicado la opción entre exigir el cum

plimiento o la resolución de la obligación, con la correspondiente reparación de daños y perjuicios. (artículo 1949)

Nos encontramos entonces, que el mismo Código no está hablando de rescisión sino de resolución, y por ello, desde aquí, se presentan las dificultades al estudiar este concepto.

Otro problema que se origina, es que este término, deberá ser manejado en forma muy cuidadosa con el objeto de evitar confusiones. Es decir, debemos prever que si la rescisión es por voluntad patronal, se generará la suspensión de las obligaciones a cargo del trabajador, en tanto se comprueba la justificación patronal.

Pero por el otro lado, si la rescisión fue solicitada por el trabajador, la relación de trabajo quedará disuelta definitivamente, y lo único que quedará por hacer será deslindar responsabilidades. (34)

En lo particular, podemos decir, que no es nuestro propósito tratar de equiparar como sinónimos los conceptos rescisión y resolución, pero no podemos negar que ambos términos reflejan de alguna manera, que una determinada situación cesa sus efectos, se liquida, se termina por causas supervenientes.

Para terminar con la exposición del citado Néstor de Buen, éste nos explica, que con el fin de precisar mejor el concepto, conviene clasificar sus características fundamentales que son:

Acto unilateral. La rescisión supone siempre una conducta unilateral, esto

es, sólo uno de los sujetos de la relación de trabajo.

Acto notestativo. La posibilidad de rescindir no implica que, necesariamente, se deba hacer uso de esa facultad. El patrón o el trabajador, afectados por el incumplimiento de la otra parte, bien pueden pasar por alto esa situación.

Acto formal... (35)

Esta última característica, la de ser un acto formal, que guarda o contiene la rescisión, encuentra su fundamento en la última parte del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, que establece que cuando un patrón rescinda los servicios de un trabajador, deberá hacerlo de su conocimiento por conducto de un aviso escrito, en el que se especifique la fecha y causa o causas de la rescisión.

Si el patrón no cumple con este requisito de formalidad, el propio artículo señala que por ese sólo hecho, el despido se considerará como injustificado. Esta situación, que ha levantado polémica entre los tratadistas, será objeto de estudio posterior.

Por otra parte, Mario de la Cueva, explica que la ley de 1931 separó en causas de rescisión y causas de terminación, cuando se refería a las causas justificadas de disolución de la relación individual de trabajo. Y agrega, que la ley de 1970 se basó en los principios y términos de la anterior. (36)

En palabras del maestro De la Cueva, el concepto rescisión contiene "...la disolución de las relaciones de trabajo, decretada por uno de sus sujetos, cuando el otro incumple gra-

vemente sus obligaciones". (37)

De esta definición, podemos encontrar los siguientes elementos:

- 1) Se trata de un derecho potestativo que tiene uno de los sujetos de la relación laboral.
- 2) Es un derecho que puede ser ejercido cuando una de las partes de la relación, incumple con alguna de sus obligaciones derivadas de la misma.
- 3) Ese incumplimiento tiene que ser grave, o sea, tiene que referirse a las obligaciones principales, ya que no todo incumplimiento amerita una disolución. (v.gr., es frecuente que se presenten descuidos o errores durante la jornada de trabajo, que describen en parte el buen funcionamiento de una empresa, como sería charlar brevemente con algún compañero de oficina, es decir, son cosas simples que pueden corregirse fácilmente; claro está, se admiten las opiniones en contrario, cuando existan casos que lo justifiquen). (38)

Por su parte, el maestro Baltasar Cavazos, se refiere a la rescisión en los siguientes términos:

La rescisión de los contratos es una forma de terminación de los mismos, por incumplimiento de cualquiera de las partes.

Se rescinde totalmente el contrato que se incumple, de ahí que la rescisión de un contrato sea una forma de terminación normal o patológica del mismo. (39)

La rescisión de la relación de trabajo, está contemplada

en los artículos 47 y 51 de la Ley Federal del Trabajo, y al respecto, Alberto Briceño Ruiz expresa que debemos observar los siguientes lineamientos:

...a) Que exista una causa concretamente establecida en la ley. No puede dejarse ni a la libertad de las partes ni a la contratación, el señalamiento de la causa.

Sólo cuando la conducta se tipifique debidamente en la ley, podrá haber rescisión.

b) Que la causa o motivo de la rescisión sea imputable a alguno de los sujetos de la relación de trabajo. Esto es, que el trabajador, en el caso del artículo 47, sea responsable del cese definitivo de la relación de trabajo, sin consecuencias contra el patrón; o bien, que en los términos del artículo 51, sea el patrón, con su conducta, quien configure la causa, sin perjuicio para el trabajador. (40)

Para concluir con el estudio de este concepto tan citado, podemos manifestar que opera la rescisión por voluntad unilateral del patrón, cuando el trabajador incumpla en forma grave con sus obligaciones. En este supuesto, hablaremos de despido.

Correlativamente, cuando la rescisión de la relación laboral, fue llevada a cabo por voluntad unilateral del trabajador, debido al incumplimiento grave de las obligaciones patronales, estaremos en presencia de un retiro.

Estudiaremos ahora, el tema de la terminación de la relación individual de trabajo, pero sólo en forma breve, ya que nuestro tema de análisis principal son las situaciones proce-

das por el trabajador que originan su despido.

El Diccionario Jurídico Mexicano explica o se refiere a la terminación del contrato de trabajo como: "...la extinción de las relaciones de trabajo por recíproco consenso de las partes o por una imposibilidad superveniente ajena a su voluntad". (41)

Debemos aclarar antes que nada, que contrato de trabajo y relación de trabajo son figuras completamente distintas, por lo que no debe haber confusión alguna.

El contrato de trabajo, se perfecciona con el simple acuerdo de las voluntades de trabajador y patrón, mientras que la relación de trabajo, comienza y se perfecciona en el momento mismo en que se presta el servicio.

Méator de Buen modifica que la terminación de la relación de trabajo debe entenderse como: "...la cesación de sus efectos a partir de determinado momento". (42)

Esta concepción implica que la realización de un determinado acontecimiento, produce la extinción de las principales obligaciones derivadas de la relación, como son las de prestar el servicio por parte del trabajador y pagar el salario por cuenta del patrón; consecuentemente, se liquidan también, todas las obligaciones secundarias. (43)

En este orden de ideas, Mario de la Cueva marca lo siguiente: "Dividimos las causas de terminación en dos categorías: el mutuo consentimiento y las circunstancias ajenas a la voluntad

del trabajador y del patrono, que hacen imposible la continuidad de la relación, porque se trata de dos conceptos distintos que no guardan ninguna relación". (44)

Néstor de Buen, por su parte, comenta que la terminación puede obedecer a varias causas; algunas de éstas, ya se encuentran especificadas por las partes, aún antes de que surja la relación. Un ejemplo de esto, es cuando el patrón y el trabajador pactan que su relación laboral se extinguirá cuando se venza un plazo, o bien, cuando se concluya determinada obra.

Otras causas, encuentran su origen de manera natural, es decir, escapan de la voluntad humana, tal es el caso de la muerte del trabajador. (45)

En lo que toca a este último punto, o sea, el de las causas naturales de terminación, deseamos hacer una observación, que muchas veces es muy notoria, pero que no podemos dejar de mencionar.

En infinidad de ocasiones, hemos escuchado que algunos trabajadores de determinadas actividades, obrando con toda mala fe, se provocan accidentes en su persona, con el objeto de cobrar fuertes indemnizaciones y persiguiendo también, la terminación del vínculo jurídico laboral; actos de tal naturaleza, tienen que combatirse a toda costa.

Son también causas de terminación de la relación laboral, la decisión unilateral del trabajador y el mutuo acuerdo de las partes, tal y como lo indica la fracción primera del artículo 53 del ordenamiento laboral mexicano.

Otras causas de terminación, son debidas a situaciones de carácter económico, establecidas por el artículo 434 de la Ley Federal del Trabajo.

3.6. Antecedentes de la disolución de la relación individual de trabajo.

Vario de la Cueva, comenta, que las disposiciones relativas a la disolución de las relaciones individuales de trabajo que surgen en la Asamblea Constituyente de Querétaro, estuvieron estáticas durante mucho tiempo; y no fue sino hasta la ejecutoria pronunciada por la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia, de Gustavo Adolfo de la Selva, del día 29 de julio de 1936, donde resurgen.

Tiempo después, a estas ideas, se les dio un sentido mixtificado, o enveñoso con la ejecutoria de Oscar Cúe, de fecha 29 de febrero de 1941, ya que establecía que la obligación de reinstalar era equivarable a una obligación de hacer y en consecuencia era imposible que se obligara a un patrón a reinstalar a un trabajador.

No obstante, con la reforma constitucional de 1962 y con las correspondientes modificaciones a la Ley de 1931 de ese mismo año, se reconoce nuevamente el principio de la estabilidad en el trabajo (tema al que nos dedicaremos más adelante). (46)

Es aconsejable transcribir los dos últimos párrafos del artículo 5o. de la Constitución, puesto que persiguen dos cosas principalmente, según expresa el maestro De la Cueva:

El contrato de trabajo sólo obligará

a prestar el servicio convenido por el tiempo que fije la ley, sin poder exceder de un año en perjuicio del trabajador, y no podrá extenderse, en ningún caso, a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos o civiles.

La falta de cumplimiento de dicho contrato, por lo que respecta al trabajador, sólo obligará a éste a la correspondiente responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse concepción sobre su persona.

Del texto anterior, se deduce por principio de cuentas, que el trabajador puede romper en cualquier momento, el vínculo de trabajo que lo une con su patrón, sin que exista la posibilidad de que lo obliguen a laborar haciendo uso de la fuerza física. Dicha disposición, encuentra su fundamento en la Constitución de 1857.

En segundo lugar, se busca que la disolución de las relaciones individuales de trabajo sólo pueda ser decidida por el patrón cuando exista causa justificada de rescisión o separación. En caso de no existir motivo suficiente, el patrón está obligado a reinstalar o a indemnizar con el importe de tres meses de salarios, según elija el trabajador.

Por otro lado, la Exposición de motivos del Proyecto de la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo que es precedente de la ley de 1931, aclara, que la clasificación que hace este ordenamiento de las causas justificadas de disolución en causas de rescisión y causas de terminación, no parece atinada, pero que la doctrina y la jurisprudencia las adoptaron como razonamientos básicos.

Ahora bien, como la ley de 1931, es antecedente de la Ley de 1970, ésta acoge entonces en varios de sus argumentos, los fundamentos de aquella. (47)

3.7. Forma de disolución de las relaciones individuales de trabajo.

Como ya lo hemos especificado anteriormente, nuestro tema de estudio central, es el despido, y además, que éste sea justificado; sin embargo, resulta indispensable estudiar las otras formas de disolución del vínculo laboral, con el objeto de distinguir las entre sí.

Hacemos la aclaración oportuna que para efectuar el desarrollo de este punto, tomaremos como base, las ideas o plan de estudios que presenta el autor Roberto Muñoz Ramón, por parecernos un análisis muy completo; claro está, con las modificaciones y aportaciones de nuestra parte.

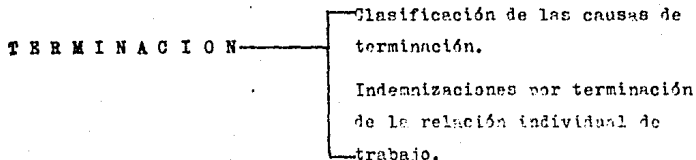
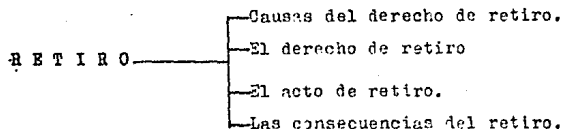
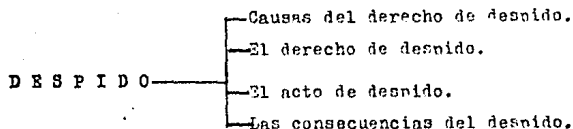
El precitado autor expresa simplemente que: "La disolución de la relación de trabajo consiste en la ruptura del vínculo laboral". (48)

Lo obstante la estrechez del concepto, la disolución del vínculo laboral contiene cuestiones complejas, que necesariamente deben ser tratadas, pero por lo pronto, diremos que esta ruptura puede ser vista de dos formas:

- 1) Actos que originan la disolución de la relación de trabajo como son: el despido, el retiro y la terminación.

Aunque estos conceptos ya han sido tratados, es preciso

examinarlos un poco más en esta parte del capítulo. Para este efecto, hemos formulado un esquema, siguiendo los pasos del autor Muñoz Ramón, en el que se analizarán los siguientes aspectos:



2) La disolución de la relación de trabajo produce consecuencias de carácter extintivo y constitutivo.

Las consecuencias de carácter extintivo son las que se refieren a los derechos y obligaciones que derivan de la relación laboral.

En otras palabras, cuando ocurre la disolución del vínculo

lo, se extinguen las obligaciones de prestar el servicio, pagar el salario, observar lealtad recíproca, etcétera; igualmente, se extinguen los derechos implícitos de la relación, tales como: gozar una jornada limitada, recibir capacitación y adiestramiento, participar de las utilidades de la producción, etcétera.

Las consecuencias de carácter constitutivo, son las referidas a la creación de nuevos derechos y obligaciones.

Lo anterior, quiere decir, que cuando se rompe el vínculo laboral, lo que no quedará ahí, sino que surtirán una serie de obligaciones para el patrón derivadas de los servicios prestados por el trabajador.

Independientemente de la forma en que se haya liquidado la relación, el trabajador tiene derecho a recibir una prima de antigüedad, derecho a exigir una reinstalación si así le conviene o pedir una indemnización, etcétera (derechos que se rñ tema de estudio del capítulo siguiente). Debemos advertir, que estas prestaciones podrá recibirlas el trabajador cuando efectivamente procedan, puesto que no siempre se darán. (49)

3.7.1. El Despido.

Siguiendo el esquema planteado anteriormente, examinaremos por separado los aspectos que convergen en cada una de estas tres formas de disolución laboral; es decir, nos referiremos a las causas, el derecho, el acto y las consecuencias generales del despido.

a) Causas del derecho de despido.- Durante la vida cotidiana

de las personas, se presentan una serie de problemas, presiones, frustraciones, que conducen en muchas ocasiones, al agobio de su vida diaria.

Estos sujetos, consecuentemente, están expuestos a ser frecuentemente disciplinados, sancionados en sus labores habituales, incluso hasta llegar con el despido.

No obstante, existen otros factores que provocan el fracaso del vínculo laboral; nos estamos refiriendo a aquellas situaciones en las que están presentes los descuidos, la culpa grave, los errores, la imprevisión; como también son, situaciones en las que no existe el sentido de responsabilidad que todo trabajador debe tener.

Estas circunstancias que deben, pero que no son corregidas por el trabajador, afectan no sólo la relación individual entre patrón y trabajador, sino a la productividad misma.

Todas estas causas, en nuestro criterio, no sólo hacen justificado el despido de un trabajador sino hasta necesario.

Las causales de despido, constituyen una acción u omisión del trabajador que genera un incumplimiento grave de sus obligaciones. Decimos que el incumplimiento debe ser grave, porque el empleado, como ser humano que es, puede cometer errores o descuidos leves, que de ningún modo, ameritan su separación. Si ésto no fuera así, un inmenso número de trabajadores en todo el país, estarían despedidos. Dicha circunstancia, se encuentra prevista por el artículo 47, fracción XV, de nuestra Ley Federal del Trabajo.

Por otro lado, no debemos dejar de señalar, el supuesto, en el que el trabajador incumple gravemente con sus obligaciones, pero en estos casos, si existió un motivo razonable que le impidió cumplir con su deber, no puede considerarse este hecho, como causal de despido.

Es necesario pues, observar y analizar cuidadosamente todas y cada una de las circunstancias presentes, para que se aplique en forma adecuada, alguna de estas causales de despido señaladas en la ley.

Este tema, constituye la parte medular de nuestro trabajo, y por ello, le dedicamos un estudio especial en el capítulo 5o. del mismo.

b) El derecho de despido.- Para Roberto Muñoz Ramón, el derecho para despedir "...consiste en la facultad que tiene el patrón para impedir que el trabajador le siga prestando sus servicios con el fin de disolver el vínculo laboral". (50)

Este derecho que tiene el patrón, se origina cuando el trabajador ha incurrido en alguna de las causales de rescisión señaladas en el artículo 47 de la ley laboral, y guarda las siguientes características: es potestativo, irrenunciable y prescriptible.

Es potestativo porque el patrón tiene la facultad de provocar determinados efectos jurídicos, por un simple acto de su voluntad. (51)

Este derecho es irrenunciable en el sentido de que si el

patrón no quisiera despedir a un trabajador por lástima, benevolencia, afecto o por cualquier otro motivo, se estaría atentando de alguna manera, en contra del interés y beneficio social; ¿por qué decimos ésto? porque debemos comprender que un trabajador flojo, imprudente, descuidado, deshonesto, etcétera, debe ser despedido, aún en contra de la voluntad del patrón, ya que si no lo hiciera, se estaría afectando la productividad, el progreso mismo de un país. Por estas razones, consideramos que un patrón no tiene porque renunciar a este derecho, y más cuando la situación lo esté exigiendo.

Incluso, existe jurisprudencia de la Suprema Corte que establece:

DESPIDO, OMISION DE LA INVESTIGACION
PREVIA AL

Aunque el patrón omita la práctica de la investigación previa al despido de un trabajador señalada en el contrato de trabajo, no por ello debe considerarse injustificado el dicho despido, ya que la fracción XXII del artículo 123 constitucional lo faculta tácitamente para despedir a un obrero que incurra en alguna de las causas que señala la ley. Ahora bien, dicha disposición no puede estimarse derogada por acuerdo de las partes, ya que es de orden público, debido a que se inspira en la idea de proteger al trabajador como en la necesidad de armonizar el equilibrio de los factores de la producción en beneficio del propio trabajador, de la industria, de la conveniencia social y de la prosperidad del país...

Sexta Época, Quinta Parte:
Vol. LXIII, Pág. 53. A.D. 1930/61.-Vice
tor Manuel Villareal. Unanimidad de 4

votos.

Vol. LXII, Pág. 11. A.D. 4956/60.-Donacio Moreno García.- 5 votos.

Vol. LXV, Pág. 16. A.D. 3015/61.-Armando Navarro Barrera. Unanimidad de 4 votos.

Vol. LVII, Pág. 12. A.D. 8270/61.-Salvador Leonel Camacho. Unanimidad de 4 votos.

Vol. LXI, Pág. 3. A.D. 4510/61.-Felipe Núñez.- 5 votos. (52)

Por último, este derecho es prescriptible, simplemente porque así lo establece la Ley Federal del Trabajo en su artículo 517. Cuando un patrón no ejercite este derecho en el término de un mes, contado a partir de la fecha en que tenga conocimiento de las causas que ameritan la separación, ya no podrá hacerlo.

c) El acto de desnido.- "El acto de desnido es la manifestación unilateral de voluntad del patrón por medio de la cual le comunica por escrito al trabajador que por determinadas causales y a partir de una fecha específica, deja de prestarle sus servicios subordinados". (53)

Cuando el patrón aplica, pone en marcha o ejercita el derecho que tiene para desnido a un trabajador, se produce el acto de desnido.

Este acto, tiene la característica de ser formal, esto quiere decir, que necesariamente tendrá que producirse por escrito. Originalmente, el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo de 1970, establecía únicamente, que el patrón debía dar un aviso por escrito de la fecha y causas por las que rescindía

los servicios del trabajador; pero en ningún momento, se señalaba alguna sanción para el patrón que omitiera cumplir con este requisito.

Esta situación, dio origen a discusiones tanto de carácter jurisprudencial como doctrinario, que explicaremos en el punto numerado con el 4.7. de este trabajo.

Siguiendo con el acto de despido, podemos mencionar entre otras de sus características, la de ser un acto suspensivo e incondicional.

Es suspensivo, porque la relación de trabajo cesa sus efectos hasta en tanto se resuelva definitivamente la situación jurídica de ambas partes.

Es incondicional, porque no está sujeto a ningún acontecimiento futuro e incierto, pero cuando quiera llevarse a cabo, sí es necesario que se respete un término, fijado por el artículo 517 del ordenamiento laboral mexicano. (54)

d) Consecuencias del despido.- Cuando el vínculo laboral se liquida por el hecho de un despido, pueden presentarse una serie de combinaciones de carácter jurídico, que anotaremos en esta parte del tema.

Según sean las circunstancias en cada caso concreto, un despido puede calificarse de justificado, injustificado, válido o nulo. Consecuentemente, los efectos jurídicos, no seguirán un patrón único, sino que son variables.

El despido es justificado, cuando el trabajador se hace acreedor a la sanción, por haber incurrido en alguna de las causales de rescisión señaladas por la Ley Federal del Trabajo.

El despido es injustificado, cuando el patrón rescinde los servicios del trabajador, sin que éste, haya incurrido en algún instante, en alguna de las causales de rescisión.

El despido es válido, cuando el patrón cumple con el requisito de dar un aviso por escrito al trabajador, de la fecha y causas de su rescisión.

El despido es nulo, cuando el patrón simplemente comunica verbalmente al trabajador, la inhabilitación de sus servicios, omitiendo la formalidad de informárselo por escrito.

Si siguiendo este orden de ideas, pueden presentarse las combinaciones siguientes:

1) El despido es justificado y válido, cuando el trabajador incide en alguna de las causales de despido, por lo que el patrón da por concluidos sus servicios, haciéndoselo saber por conducto de un aviso escrito, en el que se expresen la fecha y causas que motivaron la separación.

En este caso, no hay duda de la legitimidad del despido, puesto que el derecho del patrón es justificado y el acto por el cual separa al trabajador es válido.

En este tipo de despido, como en cualquier otro, el trabajador puede abstenerse de demandar o bien, puede reclamar su

reinstalación o el pago de una indemnización, si es que acredita la injustificación del desdido (esto será tema de análisis del capítulo posterior). En cualquiera de estas tres opciones que decida el trabajador, el vínculo laboral quedará disuelto.

2) El desdido es justificado pero nulo, cuando el patrón liquida, con todo derecho el vínculo laboral, pero no se lo comunica formalmente al trabajador, es decir, no lo hace por escrito sino verbalmente.

En este supuesto, si el trabajador reclama su reinstalación, la relación de trabajo permanece, no se termina; pero si el trabajador (no demanda, o bien, reclama su indemnización, la relación de trabajo se disuelve.

3) El desdido es injustificado pero válido, cuando el trabajador no cae en ningún momento en conductas reprobables, sin embargo, el patrón le comunica formalmente que a partir de determinada fecha y que por determinadas causas que según él existieron, da por concluidos sus servicios. El acto del patrón es válido pero su derecho es injustificado.

Si el trabajador demanda su reinstalación, la relación de trabajo no se extingue, sino que continúa; pero si el trabajador se abstiene de demandar o solicita su indemnización, la relación laboral se acaba.

4) El desdido es injustificado y nulo, cuando el trabajador no atentó jamás en contra de la relación de trabajo, y además le comunica en forma verbal, que está despedido.

Como podemos observar, es obvio que en este caso, el patrón está actuando en forma totalmente arbitraria, ya que no tiene derecho para despedir y su acto está afectado de nulidad.

Pero aún en estas circunstancias, si el trabajador no demanda o simplemente pide su indemnización, la relación laboral se liquida. Caso contrario, es, cuando el trabajador demanda su reinstalación, ya que por el hecho de exigirla, la relación de trabajo continuará, por razones evidentes.

Independientemente de como haya sido el despido de un trabajador, éste, tendrá derecho a recibir una serie de prestaciones, que examinaremos más adelante. (55)

3.7.2. El Retiro.

En el primer capítulo de este trabajo, hicimos la distinción entre el despido y el retiro; se dijo, que estas figuras, tienen una naturaleza jurídica totalmente distinta, y que por lo tanto, no debían equipararse de ninguna manera como conceptos sinónimos.

El acto del despido, se produce por voluntad patronal, en aquellos casos en los que el trabajador se le imputan determinados hechos que ameritan su separación del lugar donde presta sus servicios.

Por el contrario, el acto del retiro, se produce por voluntad del trabajador, en aquellos casos en los que el patrón incumple gravemente con sus obligaciones, y que por consecuencia, hace imposible la continuación de la relación de trabajo.

Al igual que en el despido, analizaremos por separado, los aspectos implícitos en el hecho del retiro de un trabajador, tales como sus causas, el derecho, el acto y sus consecuencias.

a) Las causas de retiro.- Como cualquier persona, un patrón se encuentra expuesto a una serie de presiones, que probablemente no sean de la misma naturaleza que las que sufre el trabajador, pero que de algún modo, están afectando su vida personal.

Pero independientemente de los conflictos o preocupaciones que tenga que afrontar un patrón, cuando éste, en un momento dado, incumple gravemente con las obligaciones que derivan de la relación que tiene con todos y cada uno de sus trabajadores, está en la posibilidad de afrontar el retiro del trabajador.

Se pueden presentar casos en los que el patrón no cumple con alguna de sus obligaciones, pero el legislador consideró que ese incumplimiento tiene que ser calificado como grave, para que proceda efectivamente el derecho de retiro del trabajador.

Si el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, señala concretamente los hechos en los que puede incidir el trabajador que son motivo o causa de un despido, tenemos también, que el artículo 51 del mismo ordenamiento, nos muestra la otra cara de la moneda; dicho de otro modo, éste es el precepto legal que indica los hechos en los que puede incurrir un patrón que originen el retiro justificado del trabajador, del lugar

donde presta sus servicios.

En nuestra opinión, creemos conveniente y justificado también, analizar o comentar por lo menos, la antítesis de nuestro estudio primordial, es decir, nos referiremos a las causas del rompimiento del vínculo laboral imutables al patrón sin responsabilidad para el trabajador, que marca el citado artículo 51.

1) El engaño del patrón o de la agrupación patronal en lo referente a las condiciones de trabajo.

Es frecuente, que se presenten casos en los que un patrón ofrece magníficas condiciones laborales e inmejorables prestaciones que ilusionan a cualquier persona. Sin embargo, cuando el trabajador empieza a laborar, se da cuenta, que la situación real, no se acerca ni en lo más mínimo a lo que supuestamente ofrecía o prometía el patrón.

Por ello, es conveniente, que el trabajador conozca perfectamente en su contrato, las bases en las que se asentarán sus condiciones de trabajo. Deberá fijar su atención, en algún dato que señale plazos o marque condiciones que sujeten las la bases de lo a desarrollarse, para que el patrón no pueda alegar que no existió engaño de su parte, respecto a las condicio nes propuestas. Un ejemplo de esto, lo encontramos en que diariamente, aparecen en los medios de comunicación (generalmente el periódico) anuncios en los que se ofrecen empleos con salarios altos, y por si fuera poco, laborando sólo en los ratos libres, y demás fantasías por el estilo; pero cuando el trabajador acude a esos sitios, se encuentra con personas que lo en

vuelven psicológicamente; y tal vez en esos lugares, se gane efectivamente mucho dinero, pero cumpliendo con trabajos imposibles, que a la larga comprenderá el sujeto, que es un fracaso seguir con ese empleo.

En situaciones como la que acabamos de comentar, es difícil que se pruebe al empleado, por lo que se le recomienda al individuo, que obre con prudencia y tacto en este tipo de labores y con este tipo de patronos.

Al igual que en la última parte de la fracción primera del artículo 47 de la Ley, en el caso del trabajador que dentro de los treinta días siguientes contados a partir de la fecha en la que se empezó a prestar el servicio, ya que de no hacerlo así, se entenderá que el trabajador acepta o consiente en forma tácita las condiciones de trabajo.

2) En caso de que el patrón, sus familiares o el personal administrativo o directivo, incurran dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratamientos u otros vejámenes, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos.

En los capítulos siguientes, nos referiremos más detalladamente a la probidad, ya que constituye un elemento esencial para el buen funcionamiento de la relación que se da entre patrón y trabajador.

Por lo pronto, podemos decir, que la probidad significa obrar con honestidad, conducirse con rectitud.

En el desarrollo de la jornada diaria de un trabajador,

un patrón, puede caer en innumerables faltas de probidad, que pueden ir desde una burla, ofensa o humillación hasta la violencia física. Pero como ya dijimos, estas causales, deberán ser de magnitud tal, que imposibiliten el buen cumplimiento de la relación de trabajo. Por esta razón, recomendamos que el trabajador, maneje adecuadamente todas las circunstancias posibles, con el objeto de que ejerce efectivamente un retiro justificado.

Si bien la jurisprudencia de la Corte no ha apoyado mucho esta causal, no podemos estar de acuerdo con el maestro De Buen cuando señala que esta causal es difícil de aplicarla en rigor, puesto que ya hemos advertido que constituye una falta de probidad tanto una agresión verbal como una agresión física. Y si a esto le agregamos, que el patrón, su personal o hasta sus familiares, pueden ensañarse con el trabajador usando distintas argucias, creemos nosotros que en algún instante dado, si existen posibilidades de que esta causal pueda configurarse como grave, y así, hacerse valer ante las autoridades laborales. (56)

3) Cuando el patrón, sus familiares o personal, incurran fuera del servicio, en los actos de la fracción II, si son de una manera grave, que impidan el cumplimiento de la relación laboral.

Cabemos ya, que una falta de probidad, constituye una falta de rectitud, de honestidad. En este supuesto, el legislador consideró que las faltas de probidad no sólo son causa de retiro dentro de la jornada laboral, sino además, fuera de ésta. En nuestra opinión, esta es una disposición correcta,

ya que la probidad no sólo debe observarse y practicarse en el desarrollo diario de las labores, sino en todos los actos de nuestra vida.

Nosotros consideramos que la frase "de tal manera graves" sugiere que la falta de probidad deberá ser sumamente grave para que pueda proceder, y esto es algo exagerado. Es sabido, que todas las causales deben reunir la característica de grave dad, por ello, no hay por que especificar en ésta, que sea de extrema gravedad para que pueda proceder.

4) Reducción del salario.

La obligación fundamental de todo patrón, es pagar el salario, y en caso de que lo reduzca o disminuya sin causa justificada, opera en forma absoluta la causal de rescisión sin responsabilidad para el trabajador.

El maestro De Buen, comenta que puede existir una disminución del salario, en aquellos casos en los que el trabajador solicita que se le disminuya su jornada, cuando desea iniciar o continuar sus estudios.

Puede darse también, el supuesto de que un trabajador sufra un accidente, y llegado el momento en que inicie sus labores, experimentará un cambio en sus aptitudes o capacidades, bien sea temporal o permanentemente, y en este caso sí se puede producir una reducción en el salario. Pero en este tipo de situaciones, como en otras semejantes, la disminución es justificada, por lo que no constituye una falta patronal. (57)

5) Pagar el salario en lugar o fecha distintos de los conveni-

dos o acostumbrados.

La Suprema Corte de Justicia resolvió que cuando el trabajador actor, promueva la acción de rescisión por falta de pago de salario, tiene que demostrar dos cosas: a) Que se presentó a cobrar su salario correspondiente, y b) Que el patrón se negó a pagarle su salario. (58)

Se le impuso la carga de la prueba al trabajador, porque éste, en muchas ocasiones, no se presentaba a cobrar su salario, para luego demandar la rescisión por falta de pago del mismo. (59)

Las reformas a la ley que entraron en vigor a partir del número de mayo de 1980, indicaron que cuando el trabajador no se presentara o se negara a cobrar su salario, el patrón debía entonces, consignar el pago de los salarios no cobrados ante las Juntas, conforme al procedimiento regulado en los artículos 982 al 991 de la misma, para ello, deberá señalar domicilio en el que se le notifique al trabajador.

Para que se configure esta causal, es obvio, que el pago del salario deberá efectuarse en fecha posterior a la convenida o acostumbrada, ya que si se paga antes de esta fecha, de ningún modo opera la causal. (60)

Aunque creemos que se trata de un error de imprenta, es preciso aclarar, que existe una equivocación en el libro del autor Roberto Muñoz Ramón, cuando señala que: "Es causa de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador: no recibir el salario correspondiente en la fecha

y lugar convenidos y acostumbrados". (61)

La disyuntiva "y", nos conduce a interpretar, que para que se configure la causal se necesitan: 1) Que el salario se pague en fecha distinta de la convenida, 2) Y que además, se pague en un lugar distinto del convenido o acostumbrado.

La ley indica claramente que esta causal podrá hacerse valer cuando el salario no se pague en la fecha o en el lugar convenido o acostumbrado. Es decir, cuando se produzca cualquier ra de estos dos hechos, no ambos.

6) Que el patrón cause maliciosamente perjuicios en la herramienta o útiles de trabajo.

Debe entenderse por el término perjuicios, todo daño o detrimento que sufran los implementos de trabajo, y no interpretarlo en el sentido jurídico, que significa, lo que se deja de ganar o percibir lícitamente de un negocio. (62)

Es obligación del patrón, no sólo proporcionar los útiles o herramientas de trabajo, sino además, respetarlos y cuidarlos. Por el contrario, si los destruye o atrofia intencionalmente, provocando con esto, que el trabajador esté más expuesto a un accidente, no cabe duda que la causal de retiro es absolutamente justificada.

Puede ocurrir, que no solamente el patrón destruya o maltrate estos útiles de trabajo, con el propósito de causarle accidentes al onerario, sino que los afecte o deteriore de tal manera, que al trabajador le sea más dura o difícil la jornada

diaria; si se demuestra entonces, que existió la mala fe, procede la rescisión.

7) Que exista un peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, por no poseer el establecimiento condiciones higiénicas, o porque no se cumplen las medidas de seguridad e higiene que la ley dispone.

Un trabajador que labora en un ambiente agradable, pulcro, se sentirá satisfecho, por lo que rendirá más y mejor. Si a esto, le añadimos, que existen las medidas de seguridad idóneas para evitar peligros o accidentes, nos encontraremos en un ambiente de verdadera productividad.

Pero si el patrono, no cumple con su deber de proporcionar higiene y seguridad suficientes en la empresa o establecimiento, el empleado puede y debe retirarse de ese lugar, sin ninguna responsabilidad para él.

Claro está, no nos olvidemos de aquellos casos, en los que por la propia naturaleza de las labores y del lugar, el trabajador quiera y exija absoluta limpieza y seguridad donde no sea del todo posible observar estas normas. (V.gr., es iló-
gicamente necesario que en un centro nocturno o en el rancho, por citar algunos lugares, exija que en el establecimiento existan condiciones de seguridad e higiene absolutas).

8) Que el patrono comprometa la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentran en éste, producto de su imprudencia o descuido inmerdonable.

Esta disposición, es semejante a la anterior, en relación

a que el patrón deberá adoptar las medidas prudentes, con el objeto de evitar fatalidades en un tiempo determinado.

La imprudencia o descuido son elementos subjetivos, difíciles de precisar, y más tratándose del patrón, que se supone es el guía, la cabeza de la empresa, la persona más interesada en que el negocio marche bien. Por consiguiente, creemos que deberá tratarse de situaciones desesperantes, de suma urgencia, para que el retiro del empleado resulte congruente.

9) Causas análogas a las que se establecieron anteriormente, de igual manera graves y las consecuencias similares.

Estudiaremos un poco más el significado del concepto analogía en capítulos posteriores, pero por lo pronto, debemos entender que esta causal de rescisión, intenta abarcar todos aquellos casos que guarden similitud con los anteriores, y que en consecuencia, integran una falta grave que amerita el rescimiento del vínculo, sin responsabilidad para el empleado.

b) El derecho y el acto de retiro.- En el inicio de este punto (3.7.2.), se indicó, que se estudiarían por separado los distintos aspectos del retiro, pero en este caso, no lo haremos así, sino que analizaremos conjuntamente el derecho y el acto de retiro, con el objeto de marcar claramente sus rasgos y naturaleza distintos.

El derecho que tiene el trabajador para considerarse injustificado del trabajo que desempeña, surdirá, cuando el patrón se encuentre en alguno de los supuestos previstos por el artículo 51 de la ley laboral. (63)

Cuando el trabajador declara unilateralmente que deja de prestarle sus servicios subordinados al patrón, se produce el acto de retiro. (64)

El acto de retiro, es autónomo, no depende del derecho del retiro; (v.gr., cuando un trabajador se separa del puesto que ocupaba, cesará la relación de trabajo, pero esto no significa que toda separación que realice un trabajador, sea justificada, puesto que puede efectuarla sin mediar ningún derecho). (65)

Dicho en otras palabras, el derecho de retiro implica necesariamente la existencia de una justificación, mientras que el acto de retiro, puede producirse con justificación o sin ella.

El derecho de retiro, cuenta con las características siguientes: es potestativo, irrenunciable y prescriptible.

Es potestativo, porque el trabajador que se vea afectado por alguna causal de rescisión imputable al patrón, tiene la facultad de elegir libremente si continúa o no, al servicio de aquél.

Es irrenunciable, porque a pesar de que es una potestad, una facultad que tiene el trabajador para poder retirarse en el momento en que lo decida, no puede renunciar en forma general a este derecho, puesto que la misma Ley Federal del Trabajo marca en su artículo 50., fracción VIII, que no producirá efecto legal la renuncia que efectúen los trabajadores de los derechos o prerrogativas estipulados en las normas laborales.

Consecuentemente, si un patrón, incurre en el futuro en al-

guna causal de retiro, el trabajador no puede renunciar del todo al derecho que se le otorga de separarse justificadamente de las labores, cuando las circunstancias lo ameritan.

Es prescriptible, porque una vez que transcurre el término fijado por la ley, ya no podrá ejercitarse este derecho. (66)

Con relación a este último señalamiento, queremos expresar que existe una contradicción, o si se quiere, un defecto, en los artículos 52 y 517 fracción II de la ley, ya que el primero de ellos indica que: "El trabajador podrá separarse de su trabajo dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que se dé cualquiera de las causas mencionadas en el artículo anterior...", en tanto que el artículo 517, establece que: "...la prescripción corre a partir de la fecha en que se tenga conocimiento de la causa de separación".

Una cosa es que se dé, que se produzca la causal de retiro con la total ignorancia del trabajador de este hecho, y otra cosa muy distinta es que tenga conocimiento pleno de las causas que motivan o justifican una separación sin incurrir en responsabilidades.

Frente a esta situación, ¿qué criterio debemos adoptar?, ¿cuándo corre la prescripción, a partir de que se produzca físicamente el hecho o a partir de que se conozca?. Creemos que lo lógico sería aplicar uno de los principios del derecho del trabajo, aquel que establece, que en caso de duda, se resuelva en favor del trabajador (*in dubio pro operario*).

Por el otro lado, en el acto de retiro, encontramos las si-

güentes particularidades:

- 1) Unilateral, porque se produce con la sóla voluntad del trabajador.
- 2) Consensual, porque se perfecciona con el simple consentimiento verbal, no requiere de formalidad escrita.
- 3) Condicional, porque está sujeto al plazo de un mes de prescripción, que ya hemos comentado; pero también es incondicional, en el sentido de que no está sujeto a ningún acontecimiento futuro e incierto.
- 4) Resolutoria, porque cesa o le da el carácter de definitividad al vínculo laboral. (67)

c) Consecuencias y acciones en el retiro.- En resumen, el retiro es justificado, cuando se exterioriza alguna causal de rescisión imputable al patrón y es injustificado, cuando el trabajador se separa de su empleo sin haber causa suficiente que amerite su salida, de acuerdo con la ley.

La persona que se marche del lugar donde presta sus servicios, sin que exista derecho alguno que respalde su conducta (retiro injustificado), estará obligada a responder civilmente de daños y perjuicios que ocasiona al empleador, siempre y cuando la relación de trabajo sea mayor de un año; pero en ningún caso, podrá hacerse coacción sobre su persona, tal y como lo disponen los artículos 32 y 49 respectivamente, del ordenamiento laboral mexicano.

Por el contrario, al trabajador que se separe de sus labores por causas atribuibles al patrón (retiro justificado), tiene dere

cho al pago de una indemnización, que se integrará en los términos del artículo 50 de la Ley Federal del Trabajo. Dicha disposición, se encuentra indicada en el artículo 52 de la misma.

Las indemnizaciones marcadas por la ley son las que señalaremos enseguida:

Cuando la relación de trabajo fue por tiempo determinado menor de un año, se pagará como indemnización, una cantidad equivalente al importe de los salarios de la mitad del tiempo trabajado.

En el caso de que la relación de trabajo, haya excedido de un año, la indemnización se integrará con el importe de los salarios de seis meses por el primer año trabajado, más veinte días de salario por cada uno de los años siguientes de servicios prestados; tales disposiciones, se encuentran señaladas en la fracción I del citado artículo 50.

Si la relación de trabajo fue por tiempo indeterminado, se pagarán veinte días de salario por cada uno de los años trabajados, (artículo 50, fracción II).

Además de las indemnizaciones anteriores, el trabajador tiene derecho a recibir el importe de tres meses de salarios y el pago de salarios vencidos contados desde la fecha de la liberación hasta la liquidación de las correspondientes indemnizaciones (artículo 50, fracción III).

En lo tocante a los salarios caídos del trabajador que es contratado para obra o tiempo determinados, el maestro de Buen señala que hay un criterio jurisprudencial que explica que los salu

rios casos son aquellos que el trabajador deja de percibir por culpa del incumplimiento del patrón, por lo tanto, cuando la contratación es por obra o tiempo determinados, el perjuicio que sufre el trabajador, no puede consistir más que en los salarios que pudo haber ganado hasta que concluyera su contrato. (68)

Otras consecuencias que produce el retiro del trabajador, tienen un carácter extintivo, y en este orden de ideas, Roberto Muñoz Ramón apunta:

La disolución de la relación de trabajo por retiro tiene como consecuencia fundamental la extinción de los derechos y deberes que constituyen el vínculo laboral; se extinguen por ejemplo: el derecho a una jornada limitada, derecho a descansos, derecho a recibir salario, deber de lealtad recíproca, derecho a formar parte de las comisiones mixtas, derecho a participar en las utilidades de la empresa... (69)

Para concluir con el tema del retiro, queremos anotar que Alberto Trueba Urbina considera que cuando el patrón incurra en alguna de las causales señaladas por el artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo, el trabajador puede ejercer la acción de rescisión sin caer en ningún tipo de responsabilidad; pero que, no obstante, la jurisprudencia establece más requisitos que necesariamente tienen que ser cumplidos por el trabajador, ya que ocurre el riesgo que en la jurisdicción laboral y de amparo pierda sus derechos. (70)

El maestro Trueba, se refiere en su libro, a dos tesis jurisprudenciales que especifican que el trabajador deberá realizar las gestiones tendientes a comprobar que no presentó a co-

brar su salario y que se le negó el pago de dicho salario. (71)

En sí, esta es una situación que ya habíamos comentado anteriormente (Véase pág. 92), y que a nosotros nos parece correcta, ya que se dieron casos en los que el trabajador alegaba haberse presentado a cobrar su salario, sin haberlo hecho en realidad, para después rescindir tranquilamente su contrato por causas imputables al patrono.

3.7.3. La Terminación.

La figura jurídica de la terminación, es una forma de extinción o disolución de las relaciones de trabajo.

Nuestra ley vigente, maneja esta figura, dándole un significado concreto, el cual, es explicado por el autor Muñoz Ramón de la siguiente forma:

El vocablo terminación si lo aplicamos gramaticalmente implicaría la conclusión, por cualquier causa, de la relación de trabajo; pero nuestra legislación laboral lo utiliza en un sentido más restringido; lo usa para referirse a la disolución del vínculo de trabajo sólo por aquellas causas distintas del despido y del retiro. En consecuencia, debemos tener presente que cuando utilizemos el vocablo terminación, lo haremos siempre en su sentido técnico jurídico-laboral restringido -excluyente del despido y del retiro- y no en su amplitud gramatical. (72)

El concepto terminación, contiene dos elementos principalmente:

1) La presencia de una causa o motivo señalados concretamente en la Ley Federal del Trabajo. El artículo 53 especifica los motivos de la terminación individual de trabajo y el artículo 434 de termina las causas de terminación colectiva.

2) Esta forma de extinción, se produce sin que se dé el incumplimiento de alguno de los sujetos del vínculo laboral. (73)

La semejanza que se presenta entre las figuras del despido y del retiro con la de la terminación, es la existencia de una causa especificada en la ley. La diferencia que encontramos, es la imputabilidad que se le atribuye a una persona. (74)

En otras palabras, la rescisión por despido o retiro siempre implicará la existencia de un sujeto responsable, en la terminación, no se origina tal circunstancia.

Podemos clasificar las causas de terminación de las relaciones de trabajo en general (75), en dos grandes grupos:

Causas de terminación de la relación individual de trabajo.

Mutuo consentimiento (art.53 frac.I)
Separación voluntaria (art.162 frac.III)
Eximirse de reinstalar (art.49)
Muerte del trabajador (art.53 frac.II)
Reconocimiento de la temporalidad (art. 53 frac. III)
Incapacidad del trabajador (art.53 frac. IV)
Cláusula de exclusión (art.395)
• No acatar la resolución de inexistencia de una huelga (art.932 fracs.I y II)
• Negativa del trabajador a acatar el laudo que ordena la reinstalación (art.948 y 519 último párrafo)

Causas que motivan la terminación de las relaciones colectivas de trabajo.

Fuerza mayor o caso fortuito (art.434 frac.I)

Incapacidad física o mental o muerte del patrón (art.434 frac.I)

Incosteabilidad de la explotación (art. 434 frac.II)

Agotamiento de la materia (art.434 frac. III)

Conclusión del capital invertido (art.53 frac.III y 434 frac.V)

Concurso o quiebra (art.434 frac.VI)

Implantación de nueva maquinaria (art. 439)

Implantación de nuevos procedimientos de trabajo (art.439)

Participar en una huelga ilícita (art. 934)

Negativa del patrón de someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo (art.947 frac.I)

El tema de análisis de este capítulo, es la disolución de las relaciones individuales de trabajo; por esta razón, nos dedicaremos a merecer solamente, las consecuencias de carácter económico que origina una terminación individual.

El primero de los esquemas anteriores, el que nos muestra las causas de terminación del vínculo individual, puede a su vez, dividirse en dos grupos:

1. Terminación por voluntad de las partes.

a) Mutuo consentimiento.- Consiste en la manifestación de voluntades de trabajador y patrón, en el que dan por terminada la relación de trabajo en el momento en que lo decidan, sin oposición

de las autoridades del trabajo, ya que dicha manifestación, no constituye una renuncia de derechos del trabajador. (76)

b) Separación voluntaria.- Para que opere esta causa, se requiere el consentimiento del patrón para dar por concluida la relación, en caso de que ésta, tenga menos de un año de duración. Por el contrario, cuando el trabajador ha prestado sus servicios por más de un año, pueda separarse voluntariamente de sus labores, en el momento en que lo decida, sin incurrir en responsabilidad civil, tal y como se interpreta en el artículo 40 de la ley laboral.

c) Eximirse de reinstalar.- El artículo 49 de la ley, le otorga facultad al patrón para dar por terminado el vínculo, cuando se trate de trabajadores de confianza, domésticos, eventuales y de aquellos que tengan una antigüedad inferior de un año; igualmente, cuando se comprueba ante las Juntas, que con motivo de las la horas desahucadas por el trabajador, éste, se encuentra en contacto directo y permanente con el patrón, impidiendo con ello, la continuación normal del trabajo, por lo que este último, quedará exento de la obligación de reinstalar. Claro está, que en todos estos casos, se fijará una indemnización en términos del artículo 50 de la misma ley.

d) Reconocimiento de la temporalidad.- Para que exista una relación de trabajo para obra o tiempo determinados, es imprescindible que aparezca una causa de carácter extraordinario y transitorio que fundamente la duración limitada del vínculo, además, se requiere que patrón y trabajador reconozcan en forma expresa dichas circunstancias.

e) No acatar la resolución de inexistencia de una huelga.- Cuando

la Junta de Conciliación y Arbitraje declara la inexistencia de una huelga, los trabajadores huelguistas, tienen un plazo de 24 horas para regresar a sus labores, en caso contrario, se darán por concluidas las relaciones de trabajo, salvo causa justificada (artículo 932).

f) Negativa del trabajador a acatar el laudo que condena a la reinstalación.- Las Juntas pueden ordenar la reinstalación del trabajador por conducto del laudo respectivo, pero si el empleado, hace caso omiso a dicha resolución, el patrón está en posibilidad de solicitar ante la propia Junta, que señale al trabajador un plazo no mayor de 30 días para retornar a sus labores, advirtiéndole, que si insiste en su negativa, quedará liquidada la relación laboral (artículos 519 y 948).

2. Terminación por causas ajenas a la voluntad de las partes.

a) Muerte del trabajador.- La prestación del servicio, tiene un carácter personalísimo, y como tal, es lógico señalar que la muerte del prestador del trabajo, genera la disolución del vínculo.

b) Incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador.- Cuando el estado de salud o la carencia de aptitudes del empleado, imposibilitan la prestación de los servicios, concluirá el nexo.

Quando la incapacidad de la persona no deriva de un riesgo de trabajo, tiene derecho a elegir entre el pago de una indemnización o bien, que se le proporcione un empleo acorde con sus aptitudes o capacidades, tal y como lo dispone el artículo 54 de la ley.

La inhabilidad manifiesta del trabajador para desempeñar sus labores, tras haberlo, lo disolución del vínculo sin responsabilidad para el patrón; es obvio, que dicha circunstancia, tendrá que ser demostrada por este último sujeto. (77)

c) Cláusula de exclusión por separación.- Dicha cláusula, consiste en la facultad que tienen los sindicatos derivada de los contratos colectivos, para solicitar a los patrones, que separen de sus empleos a aquellos miembros que renuncien o que sean expulsados del sindicato contratante (artículo 395 última parte).

El maestro Savazos Flores, indica que en la denominación de esta cláusula se encuentre una redacción, ya que los conceptos de exclusión y separación implican la idea de dar salida a algo, por lo que es preferible llamarla simplemente cláusula de exclusión. (78)

En nuestra opinión, la cláusula de exclusión es un verdadero arbitrio para los trabajadores. Se supone que un sindicato se constituye con el objeto de estudiar, mejorar y defender los intereses de todos los trabajadores miembros; entonces, si en alguna ocasión, el afiliado no está de acuerdo con el proceder del sindicato o tiene algún conflicto con los dirigentes o sencillamente que ya no quiere pertenecer a él, todas estas, son circunstancias que ponen en la cuerda floja el empleo del trabajador. Como quien dice, el sindicato tiene la mano sobre sus afiliados con esta cláusula, y hasta que se resuelve cualquier problema con el mismo, para que se encuentre en peligro el sustento diario del trabajador.

Simulando con la explicación del maestro Savazos, éste, con-

sidera, que la citada cláusula es anticonstitucional, porque está atacando garantías individuales tales como la asociación profesional y la libertad de trabajo. (73)

Por otro lado, la cláusula de exclusión, está contradiciendo lo señalado por el artículo 153 de la ley, puesto que indica: "A nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él".

El maestro Cavazos, continúa expresando las siguientes palabras:

...En el caso de que la cláusula de exclusión se anique porque el trabajador renunció al sindicato, no cabe la menor duda de que es anticonstitucional.

Cuando un trabajador es expulsado del sindicato al que pertenece, se dice que la cláusula de exclusión es permisible, ya que su aplicación deriva de una justa sanción. Sin embargo, creemos también que en tales supuestos, la cláusula de exclusión es anticonstitucional, ya que el sindicato se erige en juez y parte.

Se podría salvar la anticonstitucionalidad si el sindicato planteara el problema ante la Junta de Conciliación y Arbitraje con citación del trabajador para que pudiera defenderse. Si la Junta estima que la falta en que incurrió el trabajador es grave, entonces la expulsión del sindicato traería como consecuencia la expulsión de la empresa. (80)

Para concluir con el tema de la disolución de las relaciones individuales de trabajo, y en particular con el de la termi-

nación, queremos anotar las indemnizaciones que se producen como consecuencia de la terminación de un vínculo individual.

En caso de producirse la terminación de las relaciones individuales de trabajo, no se genera ninguna responsabilidad de tipo económico a cargo del patrón, con excepción de los casos siguientes:

- a) Cuando se exime el patrón de reinstalar (Véase pág. 104).
- b) La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador que haga imposible la prestación del servicio.

En el primer caso, si la relación de trabajo fue por tiempo indeterminado, el patrón pagará tres meses de salario (artículo 123 Constitucional, fracción XXII y artículo 50 de la ley); veinte días de salario por cada año de servicios (artículo 50 fracción II) y salarios caídos (artículo 50 fracción III).

Si la relación de trabajo es por tiempo determinado menor de un año, se pagará una cantidad equivalente al importe de los salarios de la mitad del tiempo trabajado (artículo 50, fracción I): tres meses de salario (artículo 123 Constitucional fracción XXII y artículo 50 de la ley, fracción III) y salarios caídos (artículo 50 fracción III).

Si la relación de trabajo es por tiempo determinado mayor de un año, el patrón indemnizará con el importe de los salarios de seis meses por el primer año (artículo 50, fracción I, segunda parte); veinte días por cada uno de los años siguientes de servicios prestados (artículo 50 fracción I segunda parte); tres meses de salarios (artículo 123 Constitucional, fracción XXII

y artículo 50, fracción III de la ley) y salarios caídos (artículo 50 fracción III).

En el segundo caso, si la incapacidad o inhabilidad deriva de un riesgo no profesional, el patrón pagará un mes de salario y doce días por cada año de servicios por concepto de prima de antigüedad. Si el trabajador no desea esta indemnización, puede pedir que se le proporcione un empleo compatible con sus aptitudes o capacidades (artículo 54 de la ley).

Igualmente, el trabajador tendrá derecho a recibir una cantidad igual al importe de doce días por cada año efectivamente laborado, a título de prima de antigüedad, en los siguientes casos de terminación individual:

1) Cuando se separe voluntariamente de su empleo, siempre y cuando haya cumplido 15 años de servicios por lo menos (artículo 162 fracción III).

2) En caso de mutuo consentimiento.

3) Cuando ocurra el deceso del trabajador, se pagará la prima a sus beneficiarios (artículo 162 fracción VI).

4) La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador proveniente de un riesgo no profesional, genera este pago, conforme a lo dispuesto por el artículo 54 de la ley.

5) Cuando se aplique la cláusula de exclusión. Como ya lo manifestamos, esta cláusula atenta contra los derechos del trabajador, y sería denigrante que la sola aplicación de esta estipulación, motivara la pérdida de este derecho.

- 6) Aún en el caso de que los trabajadores no hayan retornado a sus labores en el término de 24 horas de haberse notificado la inexistencia de una huelga.
- 7) En el caso de que el trabajador no haya aceptado el laudo que ordena su reinstalación. (81)

3.8. Concepto de Estabilidad.

Uno de los objetivos más anhelados del trabajador mexicano como de cualquier otro trabajador del mundo, es conservar no sólo su sustento diario, sino el de toda su familia. Dicho de otro modo, uno de los propósitos más firmes de cualquier persona que trabaja es consolidar la estabilidad en sus empleos.

El principio de la estabilidad, ha sido comentado y explicado por muchos autores, y siguiendo este orden de ideas, el maestro Trueba Urbina, expresa su sentir diciendo que:

En las relaciones de producción y en toda actividad laboral, los trabajadores han venido luchando por conservar su trabajo como medio de subsistencia de ellos y de su familia en el régimen de explotación capitalista, pues es bien sabido que antes del nacimiento del derecho del trabajo en el artículo 123 de la Constitución mexicana de 1917, tanto los obreros como los trabajadores en general, estaban a expensas de los patronos, 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.

La lucha por la conservación del empleo contribuyó a conservar el régimen de ex-

plotación, pues ante todo, los trabajadores tenían necesidad de trabajar para subsistir en unión de su familia: esto, originaba la pérdida de su libertad en sus relaciones laborales, pues se veían obligados o más bien constreñidos a aceptar la imposición patronal, todo al amparo de la libertad de trabajo y del ficticio principio de la autonomía de la voluntad convertido en instrumento de dictadura de los empresarios. (82)

Sin embargo, creemos nosotros, con respecto al apunte anterior, que la estabilidad no debe ser tampoco un instrumento manejado al antojo de los trabajadores, ya que de ser así, la sociedad entera se vería envuelta en terribles problemas. Pongamos un ejemplo: suponiendo que los choferes de las llamadas "paseos", no pudieran ser despedidos, sino únicamente por casos extremos, la ciudad se convertiría entonces, en un auténtico caos. Esta clase de personas, -no tratamos de generalizar- no deben gozar totalmente de este derecho, ya que de lo contrario cometerían una infinidad de crímenes impunemente. No estamos exagerando, sabemos bien, que algunos de estos individuos, no respetan ni siquiera la vida humana.

Consecuentemente, la estabilidad, debe constituirse como un derecho que proteja a trabajadores humildes y conscientes y no a sujetos que agreden de una u otra forma a los demás miembros que habitan la misma comunidad.

Con relación a estas ideas, nos parece oportuno, expresar el criterio de Francisco Ramírez Fonseca, cuando se refiere a la estabilidad:

La estabilidad no significa permanencia

eterna en el trabajo, con o sin derecho a ella. La estabilidad no puede estar tutelada por el derecho y deja de existir en el momento mismo en que el trabajador asume una conducta que, de acuerdo con la ley, es suficiente para que el patrón, sin ninguna responsabilidad, pueda rescindirle el contrato o relación de trabajo.

Así pues, a nuestro entender, cuando el despido es justificado, no podemos considerarlo como una excepción al principio de la estabilidad.

Cuando un acto no merece la tutela de la ley, es inútil hablar de excepción. Ninguna ley puede obligar al patrón a sostener a un trabajador indeseable. (83)

Para no desviarnos más de este punto, anotamos ahora sí, los siguientes conceptos de estabilidad que exponen algunos autores.

El maestro Mario de la Cueva, manifiesta en este sentido que:

La estabilidad en el trabajo es un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y sólo excepcionalmente de la del patrón, del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación que hagan imposible su continuación. (84)

El autor Mario Deveali, anota la siguiente definición de estabilidad:

La estabilidad, en sentido propio, con

siste en el derecho del empleado a conservar el puesto durante toda su vida laboral (o sea, en el caso de existir jubilaciones o pensiones por vejez o incapacidad, hasta cuando adquiere el derecho a la jubilación o pensión), no pudiendo ser declarado cesante antes de dicho momento, sino por algunas causas taxativamente determinadas. (85)

La Suprema Corte de Justicia también está presente cuando se habla de estabilidad:

TRABAJADORES; ESTABILIDAD DE LOS. MODALIDADES.

Las disposiciones del artículo 24, fracción III de la Ley Federal del Trabajo de 1931, consigna la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, como supuesto necesario para la realización de la seguridad social.

La estabilidad de los trabajadores en sus empleos comprende dos modalidades: la permanencia, persistencia o duración indefinida de las relaciones de trabajo y la exigencia de una causa razonable para su disolución.

Esta causa razonable de disolución es la garantía de la estabilidad en el trabajo.

La Ley Federal del Trabajo, considera como causas razonables de disolución, en primer lugar, la que se refiere a la esencia de la naturaleza del trabajo desempeñado, que motiva precisamente la celebración de un contrato de trabajo para obra determinada, pues sería ilógico que celebrándose el contrato únicamente para efectuar la obra determinada, una vez concluida, el patrón tuviera que seguir pagando un salario por el desempeño de un trabajo que ya no existe; la desocupación es

una consecuencia natural de la satisfacción de una necesidad; no sería justo, ni lógico, ni posible económicamente, que una vez terminado el trabajo contratado y ya no existiendo materia para el mismo, se obligara al patrón a mantener a un obrero, cuyos servicios no se utilizaran.

El segundo caso que reconoce la ley como causa razonable de disolución, es el contrato celebrado por tiempo fijo, cuando el servicio que se va a prestar es transitorio por naturaleza. En este segundo caso son aplicables las mismas consideraciones que anteriormente se hicieron sobre el trabajo para obra de terminada; pero la ley no descuida la protección del obrero y establece en el artículo 39, que si vencido el término del contrato, subsisten las causas que le dieron origen y la materia del trabajo, se prorrogará el contrato por todo el tiempo que perduren estas circunstancias.

Otras causas están fijadas en el artículo 126 del propio ordenamiento. La estabilidad en el trabajo está condicionada en todos los casos a que sea posible económicamente la prolongación del trabajo.

Con las disposiciones que se han analizado, se ha impedido que el patrón a su libre elección, prive a un obrero de su ocupación.

Sexta Época, Quinta Parte:

Vol. LXXXVI, Pág. 40.- A.D. 931/63.- Petróleos Mexicanos. Unanimidad de 4 votos.

Vol. LXXXVIII, Pág. 33.- A.D. 2415/61. Aurelio Pérez Díaz y coag.- 5 votos.

Vol. LXXXIII, Pág. 13.- A.D. 6555/62.- Petróleos Mexicanos.- Unanimidad de 4 votos.

Vol. XCI, Pág. 16.- A.D. 9287/61.- Petróleos Mexicanos.- Unanimidad de 4 votos.

Vol. XCII, Pág. 29.- A.D. 2066/62.-Sil
verio Gallardo Lobos.- Unanimidad de 4
votos. (86)

Conforme a lo anteriormente expuesto, podemos resumir, que la estabilidad es un derecho fundamental que ampara o protege el empleo de los trabajadores contra las arbitrariedades, injusticias y en general, contra cualquier hecho o circunstancia que lo ataque, con excepción de aquellas causas especificadas en la ley que anulan o restan efectividad a ese derecho.

3.8.1. Generalidades.

La estabilidad en el empleo, nació con la idea de brindarle seguridad social al trabajador, ya que le proporciona un resguardo no sólo en el presente, sino pensando también en un futuro mediato. (87)

Creemos nosotros, que la característica de permanencia y definitividad que impone el principio de estabilidad, no nada más dignifica al trabajador, sino que lo impulsa a seguir siendo más productivo, más útil, más honesto consigo mismo y con la sociedad.

El maestro De la Cueva, advierte que conviene destacar la doble apariencia que ofrece el principio de estabilidad, en el desarrollo de las relaciones de trabajo.

Por un lado, está otorgando el derecho de continuación de labores, en tanto subsista la materia que originó el trabajo, y proporcionándole también, el derecho para reclamar su reinstalación y pago de salarios caídos en caso de despido injustificado.

Y por el otro lado, el derecho de permanencia, le brinda al trabajador una fuente de nuevos derechos, tales como el derecho de antigüedad y sus correspondientes beneficios. (88)

Muchos países han coincidido en el hecho de que si se les concede ese deseo a los trabajadores, el de darles firmeza a sus empleos, se producirán consecuencias políticas y sociales muy aceptables.

Sin embargo, para que este propósito se cumpla con todos sus efectos positivos, es indispensable que exista compatibilidad entre la estabilidad y la vida económica del país.

Cuando el legislador toma en cuenta los intereses razonables de una y otra parte, se logrará ese equilibrio, sin que se presente ningún inconveniente económico tanto para las partes de la relación laboral como para el país mismo. (89)

Siguiendo este orden de ideas, Víctor Mozart Russomano y Miguel Bermúdez Cisneros, señalan que el ordenamiento laboral mexicano aplica determinadas reglas que constituyen un medio que garantiza la perdurabilidad del trabajo de todas aquellas personas que prestan un servicio subordinado. (90)

Un ejemplo claro del anterior comentario, lo encontramos en el artículo 35, ya que establece que cuando no se indique la obra o tiempo determinados, se entenderá que la relación será por tiempo indefinido.

Tal y como lo manifiestan los referidos autores, en el texto de la Ley Federal del Trabajo, se notan disposiciones que confirman el interés del legislador en fortalecer el vínculo labo-

ral. (91)

Las aludidas disposiciones, se encuentran indicadas, por un lado, en el artículo 36, que señala a la letra: "El señalamiento de una obra determinada puede únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza".

El artículo 37, por su parte, dispone que sólo podrá señalarse el tiempo determinado en los casos en que lo exija la naturaleza del trabajo, cuando se substituya en forma temporal a otro trabajador y en aquellos casos en los que la propia ley laboral así lo indique.

Otra cuestión (ya comentada con anterioridad), que pone en evidencia el carácter protector del principio de la estabilidad, es el hecho de que cuando se substituye a un patrón en determinada empresa o establecimiento, no se afectarán de ningún modo las relaciones que se guardan con todos y cada uno de los trabajadores, tal y como lo dispone el artículo 41. (Véase pág. 62)

Por último, no podemos dejar de mencionar el supuesto, de que cuando la relación de trabajo haya durado más de veinte años, el patrón sólo podrá despedir al trabajador cuando incurra en alguna de las causales de rescisión especificadas en el artículo 47, pero agregándole la característica de que esa causal deberá ser particularmente grave para que pueda proceder efectivamente la separación. Dicha disposición, sólo es aplicable cuando el trabajador haya reincidido en la comisión de la misma falta o de otras igualmente graves, ya que si no hay reincidencia, simplemente se aplicará una corrección disciplinaria (artículo 161).

Todos estos preceptos, aseguran el trabajo de los individuos

que prestan sus servicios a un patrón, librándolos además, de preocupaciones y conflictos no sólo presentes sino hasta futuros.

3.8.2. Estabilidad Absoluta y Relativa.

Se dice que existe estabilidad absoluta, cuando el patrón es tá impedido para disolver la relación de trabajo por un acto de su voluntad, con excepción de aquellos casos en los que se presen ta una causa justificada de rescisión. Sin embargo, no basta que dicha causal simplemente se exteriorise, sino que es indispensable que se pruebe ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje. (92)

Mario Deveali, explica que cuando se habla de estabilidad, no se trata únicamente de proclamar el derecho de manera abstracta y somera, sino lo que se busca realmente, es lograr su reglamentación concreta.

No obstante, la estabilidad, no puede ser en ningún caso absoluta, puesto que está condicionada a un número considerable de circunstancias que ameritan que se produzca un despido justificado; o dicho de otro modo, la estabilidad no puede amparar conductas graves del trabajador, que conducen indefectiblemente al patrón a romper con el equilibrio que genera este derecho. (93)

La estabilidad relativa, por su parte, sí permite que el patrón liquide la relación en forma unilateral, mediante el pago de una indemnización, pero ajustándose a ciertos límites. (94)

Concretamente, un patrón podrá librarse de la obligación de reinstalar a sus empleados, mediante el pago de una indemnización, cuando se encuentre dentro de los supuestos que marca el artículo

49 de la Ley Federal del Trabajo (Véase pág. 104).

Resumiendo, el autor Mario Deveali, considera, que en el campo de las relaciones de derecho privado, no es posible en muchas ocasiones, obligar al empleador a reinstalar a sus trabajadores mediante una ejecución coactiva, por esta razón, están previstas las sanciones de tipo económico que proporcionan un resarcimiento al trabajador despedido mediante el pago de daños y perjuicios.

Por lo anteriormente expuesto, se puede decir, que no es posible que exista propiamente una estabilidad absoluta, pero sí una estabilidad relativa. (95)

Como colofón de este punto, queremos reiterar, que si los trabajadores manejaran a su antojo este derecho a la estabilidad, en muchos campos de la sociedad se mermaría la producción, se cometerían infinidad de abusos e injusticias, en fin, se tergiversaría el verdadero sentido de este derecho (Véase pág. 111).

Por estas razones, pensamos que el derecho a la estabilidad en el empleo, deberá ajustarse a los lineamientos de los motivos justificados de despido, para que la finalidad de esta gran institución, no pierda con el tiempo, su esencia de protección y dignidad.

3.8.3. La Inestabilidad en el empleo.

La inestabilidad en el empleo crea conflictos de naturaleza económica, social y política.

Entre los problemas de carácter económico, podríamos mencio-

nar la situación de las personas que son capaces de ejecutar trabajos fructíferos, que entrañan una utilidad de valores no sólo mercantiles, sino culturales, sociales, éticos, etcétera. Y sin embargo, muchas de estas personas que ofrecen sus servicios con profesionalismo, son excluidas del proceso productivo, debido a las condiciones tan pobres que imperan en el mercado de empleos.

Las consecuencias que genera este hecho, no se hacen esperar, es tangible la pérdida de los niveles de productividad e ingresos suficientes.

Una cuestión inmersa, de la que no nos podemos apartar, es el trauma de tipo psicológico que se produce en el individuo que padece esta triste realidad (v.gr., el padre de familia que no encuentra trabajo durante mucho tiempo, llega a la desesperación, y ésta, acarrea en último grado, robos, fraudes, homicidios y en general todo tipo de delitos).

Desde el punto de vista sociopolítico, cuando un alto índice de la población ve frustrados sus esfuerzos por obtener ocupación, se genera un ambiente hostil, que pone en peligro en muchas ocasiones a la sociedad. Este grave dilema, se ve intensificado cuando la población rural emigra a grandes ciudades como la nuestra.

Posiblemente, una de las secuelas más trágicas de la inestabilidad en el empleo, no sólo en nuestro país, sino en Latinoamérica en general, es el impacto emocional sobre los niños.

La falta de ingresos fijos en los padres desempleados, provoca necesariamente, que los menores crezcan con deficiencias en

sus aptitudes físicas y mentales, y a la vez, estas insuficiencias, producirán en su adolescencia y madurez futura, serios conflictos en el momento en que tengan necesidad de buscar trabajos productivos y remunerados.

En fin, la pobreza y desencanto, será para las futuras generaciones, un factor hereditario difícil de superar. (96)

Es evidente pues, el hecho de que la inestabilidad en el empleo, origina serios problemas en grandes ciudades, especialmente en aquellas como México, considerada como la más grande del mundo.

Dírase, que la inestabilidad, es un germen que va destruyendo poco a poco los valores creados por una sociedad.

No obstante, sabemos bien, que todos los extremos son malos, si bien es cierto que la inestabilidad es una enfermedad social, también es cierto el hecho de que si sólo se pudiera despedir a determinados trabajadores por motivos extremadamente graves, se cometerían infinidad de transgresiones, de consecuencias fatales en muchas ocasiones, imposibles de reparar (véase pág. 111).

Notas del Capítulo 3.

- 1 George Scell, citado por Mario de la Cueva, op. cit., p.183.
- 2 Erich Molitor, citado por Mario de la Cueva, op. cit., p.184.
- 3 Cfr., Roberto Muñoz Ramón, op. cit., págs.39 a 42.
- 4 Ibid., p.44.
- 5 Mario de la Cueva, op. cit., p.187.
- 6 Ibid., p.188.
- 7 Cfr., Néstor de Buen Lozano, DERECHO DEL TRABAJO, Tomo I, 6a. ed., Ed. Porrúa, México, 1986, p.544.
- 8 Ibid., p.545.
- 9 Baltasar Cavazos Flores, LAS 500 PREGUNTAS MAS USUALES SOBRE TEMAS LABORALES, Ed. Trillas, México, 1984, p.50.
- 10 Cfr., Néstor de Buen Lozano, op. cit., Tomo I, p.467.
- 11 DICCIONARIO JURIDICO MEXICANO, Tomo VII, Instituto de Investigaciones Jurídicas de la U.N.A.M., 2a. ed., Ed. Porrúa, México, 1987, p.3001.
- 12 Idem.
- 13 Mario de la Cueva, op. cit., n.203.
- 14 Baltasar Cavazos Flores, LAS 500 PREGUNTAS MAS USUALES SOBRE TEMAS LABORALES, op. cit., p.50.
- 15 Ibid., p.52.
- 16 Cfr., Néstor de Buen Lozano, op. cit., Tomo I, p.478.
- 17 Ibid., p.476.
- 18 Ernesto Krotoschin, op. cit., p.148.

- 19 Roberto Muñoz Ramón, op. cit., p.25.
- 20 Guillermo Camacho Henríquez, op. cit., p.209.
- 21 Rafael Caldera, DERECHO DEL TRABAJO, 2a. ed., Ed. El Ateneo, Buenos Aires Argentina, 1972, p.238.
- 22 Néstor de Buen Lozano, op. cit., Tomo I, pags.479 y 480.
- 23 Cfr., Mario de la Cueva, op. cit., p.159.
- 24 Ibid., p.160.
- 25 Cfr., Néstor de Buen Lozano, op. cit., Tomo I, p.483.
- 26 Cfr., Roberto Muñoz Ramón, op. cit., p.33.
- 27 Ibid., p.34
- 28 Mario de la Cueva, op. cit., p.160.
- 29 apud., DICCIONARIO JURIDICO MEXICANO, Tomo VIII, Instituto de Investigaciones Jurídicas de la U.N.A.M., 2a. ed., Ed. Porrúa, México, 1987, p.33.
- 30 Ibid., p.35.
- 31 Ibid., p.36.
- 32 Rafael de Pina, op. cit., p.333.
- 33 Néstor de Buen Lozano, op. cit., Tomo I, p.568.
- 34 Ibid., p.569.
- 35 Ibid., p.570.
- 36 Cfr., Mario de la Cueva, op. cit., p.241.
- 37 Idem.
- 38 Idem.
- 39 Baltasar Cavazos Flores, 35 LECCIONES DE DERECHO LABORAL, op.

cit., p.122.

40 Alberto Briceño Ruiz, op. cit., p.214.

41 DICCIONARIO JURIDICO MEXICANO, Tomo VIII, op. cit.,p.264.

42 Néstor de Buen Lozano, op. cit., Tomo I, p.572.

43 Idem.

44 Mario de la Cueva, op. cit., p.250.

45 Cfr., Néstor de Buen Lozano, op. cit., Tomo I, p.572.

46 Cfr., Mario de la Cueva, op. cit., p.240.

47 Ibid., p.241.

48 Roberto Muñoz Ramón, op. cit., p.315.

49 Ibid., pags.315 a 317.

50 Ibid., p.351.

51 Idem.

52 JURISPRUDENCIA 1917-1975, Apéndice al Semanario Judicial de la Federación, Quinta Parte, Cuarta Sala, Mayo ediciones, México, 1975, p.81.

53 Roberto Muñoz Ramón, op. cit., p.353.

54 Ibid., págs.354 y 355.

55 Ibid., p.357.

56 Cfr., Néstor de Buen Lozano, op. cit., Tomo II, p.116.

57 Ibid., p.117.

58 JURISPRUDENCIA 1917-1975, op. cit., p.45.

59 Cfr., Roberto Muñoz Ramón, op. cit., p.359.

60 Idem.

- 61 Idem.
- 62 Ibid., p.370.
- 63 Ibid., p.373.
- 64 Ibid., p.374.
- 65 Ibid., p.375.
- 66 Ibid., p.373.
- 67 Ibid., p.374.
- 68 Cfr., Néstor de Buen Lozano, op. cit., Tomo II, p.119.
- 69 Roberto Muñoz Ramón, op. cit., p.375.
- 70 Cfr., Alberto Trueba Urbina, NUEVO DERECHO DEL TRABAJO, 3a. ed., Ed. Porrúa, México, 1975, p.305.
- 71 Idem.
- 72 Roberto Muñoz Ramón, op. cit., p.377.
- 73 Cfr., Alberto Briceño Ruiz, op. cit., p.214.
- 74 Ibid., p.215.
- 75 Esquema copiado del libro de Roberto Muñoz Ramón, op. cit., p. 379.
- 76 Cfr., Roberto Muñoz Ramón, op. cit., p.380.
- 77 Ibid., págs.382 a 384.
- 78 Cfr., Baltasar Cavazos Flores, LAS 500 PREGUNTAS MAS USUALES SOBRE TEMAS LABORALES, op. cit., p.161
- 79 Ibid., p.162.
- 80 Ibid., p.163.
- 81 Tal y como se dijo en el cuerpo de este trabajo (véase p.76),

el análisis de esta parte del capítulo, estuvo basado en el plan de estudios que presenta el Autor Roberto Muñoz Ramón, op. cit., pags.315 y siguientes, apoyado con algunas aportaciones y modificaciones de otros autores.

- 82 Alberto Trueba Urbina, op. cit., p.297.
- 83 Franciscó Ramírez Fonseca, op. cit., p.47.
- 84 Mario de la Cueva, op. cit., p.219.
- 85 Mario L. Deveali, LINEAMIENTOS DE DERECHO DEL TRABAJO, 2a. ed., Tipográfica Editora Argentina, Buenos Aires Argentina, 1953, p.265.
- 86 JURISPRUDENCIA 1917-1975, op. cit., p.266.
- 87 Cfr., Mario de la Cueva, op. cit., p.219.
- 88 Ibid., p.220.
- 89 Cfr., Ernesto Katz, LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO, De Palma editores, Buenos Aires Argentina, 1957, p.2.
- 90 Cfr., Víctor Mozart Russomano y Miguel Bermúdez Cisneros, op. cit., p.429.
- 91 Ibid., p.430
- 92 Cfr., Mario de la Cueva, op. cit., p.222.
- 93 Cfr., Mario L. Deveali, op. cit., p.272.
- 94 Cfr., Mario de la Cueva, op. cit., p.221.
- 95 Cfr., Mario L. Deveali, op. cit., p.273.
- 96 Datos reunidos del libro, LINEAMIENTOS PARA ALCANZAR EL EMPLEO Y CRECIMIENTO EN AMERICA LATINA, Documentos Oficiales de la O.E.A., Washington D.C., 1974, págs.3 a 6.

C A P I T U L O 4

ACCIONES DEL TRABAJADOR: INDEMNIZACION O REINSTALACION.

- 4.1. Breve referencia histórica.
- 4.2. Concepto de Reinstalación.
- 4.3. Naturaleza Jurídica de la Reinstalación.
- 4.4. Concepto de Indemnización.
- 4.5. La indemnización de un trabajador despedido.
 - 4.5.1. Prestaciones adicionales no indemnizatorias.
- 4.6. La carga de la prueba.
- 4.7. El aviso por escrito.
- 4.8. Artículos 161 y 185 de la Ley Federal del Trabajo.

Notas del Capítulo 4.

4.1. Breve referencia histórica.

La fracción XXII del artículo 123 de la Constitución, otorga a los trabajadores, los medios idóneos que salvaguardan sus derechos derivados de la relación laboral, cuando ésta, se vea afectada por un despido injustificado.

Concretamente, la citada disposición, establece en su primera parte que cuando el patrón despidiera sin causa justificada al empleado "...estará obligado a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario".

Dicho precepto, originó dos problemas que preocuparon tanto a la doctrina como a la jurisprudencia, tal y como nos lo comenta el maestro Mario de la Cueva.

En un principio, los estudiosos de la materia, opinaron que reinstalar a los trabajadores en sus empleos era una idea armónica y compatible con la estabilidad, por lo tanto, la reinstalación era considerada un derecho fundamental.

No obstante, la complicación que surgía, era que cuando un trabajador despedido no tuviera otro recurso más que el de la reinstalación, al retornar a su trabajo, lo haría con descontento, ya que el hecho de que lo hayan despedido lo pudo haber afectado en su orgullo, y esta circunstancia iría en contra de lo que establece el artículo 5o. constitucional, en su tercer párrafo respecto a que: "Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento..."

El segundo problema que se suscitó fue que la doctrina y la jurisprudencia discutieron sobre la existencia de dos acciones: la de la reinstalación y la de la indemnización.

En lo referente a esta cuestión, se expresaron una gran cantidad de juicios. Algunos pensaban que cuando el despido era injustificado, estas dos acciones se oponían una con otra, puesto que la acción de reinstalación buscaba la permanencia indefinida del vínculo, mientras que la otra, la de la indemnización, implicaba la ruptura del mismo.

Por su parte, la Suprema Corte, no estaba muy asentada en sus criterios, ya que por un lado establecía que estas acciones eran alternativas, pero en otras ocasiones, sustentaba tesis contradictorias en lo que se refería a este hecho.

Dicho en otras palabras, no faltaron las oportunidades en las que la Corte determinaba que el trabajador podía ejercitar la reinstalación como acción principal y a la vez el pago de una indemnización en caso de que se le negara la primera. Pero también, hubo momentos, en los que establecía que el trabajador estaba obligado a elegir una u otra acción, hasta antes de la audiencia de demanda y excepciones.

Esta situación, fue alegada por los abogados de las empresas, ya que decían que cuando un trabajador ejercitaba la acción de reinstalación, no podía después, reclamar el pago de una indemnización, y mucho menos con posterioridad a la declaración del laudo. Dicha opinión fue ratificada por la Suprema Corte de Justicia.

El maestro De la Cueva, sigue explicando en su obra, que la esencia de todo juicio de despido, se centra en determinar, si éste, es justificado o injustificado, y posteriormente, en caso de que se dictamine que el despido fue improcedente, el trabajador puede optar por exigir su reinstalación o una indemnización, en tanto que el patrón estará obligado a cumplir con la decisión que adopte ese trabajador.

Es de esta forma, como debemos interpretar la fracción XIII del artículo 123 de nuestra Constitución, en el sentido de un de ber patronal y no tratar de crear confusiones o contradicciones entre estas dos acciones. (1)

Pese a todas las polémicas que se levantaron en torno a las acciones concedidas por el citado precepto constitucional, la Corte sustentó la jurisprudencia que a continuación anotamos:

ACCIONES DERIVADAS DEL ARTICULO 123,
FRACCION XXIII, APARTADO A, DE LA CONS-
TITUCION FEDERAL, NO SON CONTRADICTO-
RIAS LAS.

- a) Las acciones concedidas al trabaja-
dor por la fracción XXIII del artículo
123 constitucional, no son contradic-
torias ni contrarias, sino alternati-
vas.
- b) Aún siendo contradictorias, su ejer-
cicio en forma sucesánea no implica la
pérdida para el actor de tales accio-
nes.
- c) Las Juntas, cuando se les presenta
una demanda oscura o irregular, están
obligadas a solicitar su aclaración o
a desechar la demanda para la realiza-
ción normal del procedimiento.
- d) Resulta injustificado e ilegítimo
absolver el laudo a los demandados,

nor el sólo hecho de haberse ejercitado alternativas las acciones señaladas en la fracción XXII del artículo 123 constitucional, no obstante haberse demostrado la existencia del desinido injustificado.

Sexta Época, Quinta Parte:

Volumen IV. Pág. 64 y 65.- Amparo Directo 4574/56.- Juana Martínez Salazar.- 5 votos.

Volumen IV. Págs. 64 y 65.- Amparo Directo 3474/56.- Textiles Regis S.A.- 5 votos.

Volumen XXXV. Pág. 14.- Amparo Directo 6116/59.- Guillermo Vivanco Rojas.- 5 votos.

Séptima Época, Quinta Parte:

Volumen 40. Pág. 13.- Amparo Directo 5144/71.- José Pérez Gil y Salazar.- Unanimidad de 4 votos.

Volumen 42. Pág. 31. Amparo Directo 5934/54.- Henri de Chatillon.- Unanimidad de 4 votos. (2)

4.2. Concepto de Reinstalación.

"Entendemos por reinstalación la restauración del trabajador en los derechos que le corresponden en la empresa, derivados de la relación jurídica creada por la prestación de su trabajo". (3)

La reinstalación consiste en otorgarle nuevamente al trabajador, la posesión, no sólo física, sino principalmente la posesión jurídica de sus derechos, derivados de su anterior prestación de servicios en la empresa.

No se trata de que éste sea un derecho "erga omnes", pero sí se trata de un derecho del trabajador que no depende de la vo

luntad del patrón. (4)

En resumidas cuentas, el hecho de reinstalar a un trabajador significa reintegrarlo a su anterior ocupación con todas sus consecuencias jurídicas; es decir, se le reincorporará a sus antiguos deberes y se le restituirá en el pleno goce de sus derechos laborales, por la circunstancia, de haber prestado sus servicios en una empresa o establecimiento de la que fue separado sin motivo justificado.

4.3. Naturaleza Jurídica de la Reinstalación.

En nuestra opinión, la reinstalación de un trabajador en su empleo, es algo más que una de tantas figuras contempladas por el derecho del trabajo.

El derecho de la reinstalación, es en esencia, un derecho protector de las labores prestadas por todos los individuos subordinados, que se encuentran disminuidos en muchas ocasiones, no sólo en el aspecto social, sino en el económico, político y cultural; y los va a amparar o defender contra actos arbitrarios de aquellos sujetos que detentan de una u otra forma los medios de producción existentes en un país.

Este derecho, implica a su vez, el aseguramiento de los medios de subsistencia de los trabajadores y de sus familias, garantizando en mucho, el equilibrio, la paz y armonía dentro de un terreno de la producción.

No obstante, este derecho, que está concatenado con el de la estabilidad, tiene sus excepciones -como ya lo expresamos en el

capítulo anterior- puesto que tendrá que sujetarse a las circunstancias concretas que previene el artículo 49 del ordenamiento laboral mexicano.

4.4. Concepto de Indemnización.

Ya hemos anotado que la fracción XXII del artículo 123 de la Constitución, ordena que el patrón deberá reinstalar o indemnizar, según elija el trabajador, cuando éste, sea despedido injustificadamente; igualmente, estará obligado al pago de una indemnización, cuando se exima de reinstalar y cuando cometa faltas de probidad o malos tratamientos en contra del trabajador o de sus familiares.

En términos generales, entendemos por indemnización a la "cantidad de dinero o cosa que se entrega a alguien en concepto de daños y perjuicios que se le han ocasionado en su persona o en sus bienes (o en su persona y bienes a la vez)..." (5)

El vocablo indemnización no sólo lo encontramos en el derecho laboral, sino que es frecuentemente utilizado en el derecho civil, en el derecho administrativo, etcétera.

Según nuestro criterio, ni la ley, ni los especialistas de la materia, le han dedicado espacio suficiente a este concepto.

Lo que tratamos de expresar, es que el término indemnización, debe ser más estudiado en cuanto a su contenido, alcances, objetivos y en general, profundizar en el aspecto social y económico que encierra esta figura jurídica.

Un comentario que avala nuestro sentir en torno a esta figu

ra de la indemnización, es el que apuntan los autores Mozart Rusomano y Bermúdez Cisneros cuando dicen que:

...aunque nuestra legislación no se ocupa de justificar en su texto el porqué de la indemnización, ni la doctrina se ha ocupado de este punto interesante, consideramos que nuestra legislación se apega a la teoría del riesgo profesional, en el sentido de que el patrón al convenir con el trabajador, asumen automáticamente todos los riesgos de empresa e indudablemente que dentro de ellos está contenido el acontecimiento de la separación de un trabajador, al cual indudablemente se le causa un riesgo de carácter económico con la alteración de su ingreso, el cual se ve súbitamente suspendido con la voluntad unilateral del patrón que le impide la continuación del contrato, por lo que siendo un riesgo, tiene que responder en su calidad de empleador. (6)

Otro criterio, que hay que tomar en cuenta, es el del maestro Mario de la Cueva, cuando explica que la finalidad esencial del derecho a una indemnización por despido es: "...salvaguardar la dignidad del trabajador al que repugne regresar a una empresa en la que fue injuriado o vejado". (7)

Con las ideas que hemos expuesto de estos autores, podemos imaginarnos que una indemnización no se limita solamente al pago de una cantidad de dinero, sino que este concepto, implica mucho más que esto.

Cuando se establece como una opción el pago de una indemnización, se están previendo acontecimientos futuros. Una relación de

trabajo no puede durar indefinidamente sin que exista el peligro inminente de que se extinga en cualquier instante, necesariamente tendrán que aparecer circunstancias que afecten o destruyan el vínculo; no obstante, cuando ocurra tan apremiante suceso, el trabajador que cuenta con el producto de su indemnización, no se verá tan desencantado, sino que puede motivarse para buscar otra ocupación, planear otros objetivos, etcétera; no tratamos de decir que esta sea la solución idónea, pero sí consideramos que el hecho de indemnizar a un trabajador representa una ayuda económica y moral en el momento en que se precipite el rompimiento de la relación laboral por algún despido.

El otro aspecto que plantea Mario de la Cueva, nos parece también muy lógico, ya que un trabajador despedido que sufrió en su anterior empleo contrariedades y hasta humillaciones de parte de su patrón, de los representantes de éste, o incluso de sus propios compañeros, es muy probable que cuando se le dé a escoger esa doble alternativa, se incline por la indemnización, y no regresar a un trabajo en donde constantemente se sentía hostilizado.

Por lo anterior, pensamos que la figura de la indemnización contiene aspectos muy interesantes, no sólo de carácter económico, sino de carácter jurídico y social; consecuentemente, debe ser objeto de un mayor análisis.

Resumiendo, podemos señalar, que la indemnización no es únicamente una cantidad de dinero otorgada al trabajador con el objeto de resarcirlo por los daños y perjuicios que le ocasionen la separación de su empleo, sino que constituye además, una importante opción que puede ser manejada según convenga a sus intereses y

necesidades.

4.5. La indemnización de un trabajador despedido.

Cuando un trabajador es despedido, independientemente de que exista justificación o no, surgirán una serie de responsabilidades a cargo del patrón.

Estas responsabilidades, de tipo económico, tienen en algunos casos un carácter indemnizatorio, pero en otros casos no existirá tal, sino que se tratarán de obligaciones derivadas de la misma relación de trabajo, como lo explicaremos en el desarrollo de este tema.

Son varias las hipótesis que pueden presentarse con motivo del despedido de un trabajador, y son las que mencionamos a continuación:

En caso de que se despida injustificadamente, o lo que es lo mismo, no existe motivo suficiente que pueda invocar el patrón como causa de rescisión, el trabajador tiene derecho a elegir alguna de las dos acciones que le otorga la fracción XXII del artículo 123 de nuestro ordenamiento supremo: reclamar su reinstalación o exigir el pago de una indemnización.

El autor Muñoz Ramón, explica concretamente, las circunstancias en las que puede colocarse un trabajador frente a un despedido. El mismo autor aclara, que cuando el trabajador opta por la reinstalación, es preciso atender algunas cuestiones que derivan de este hecho, con el objeto de detallar los distintos supuestos que se presentan.

En primer lugar, no debemos olvidar, que si el trabajador se encuentra comprendido dentro de la clasificación que hace el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo (véase pág. 104), pueden surgir tres posibilidades, en caso de que el trabajador decida regresar a su empleo, como ya lo mencionamos en la página anterior.

Los susodichos supuestos son los siguientes:

- 1) El patrón puede eximirse de reinstalar a un trabajador que reúna las características señaladas por el artículo 49, pagando el importe de una indemnización, fijada en términos del artículo 50 de la misma ley (véase pág. 108).
- 2) Puede suceder también, que el patrón se conforme, o como se dice en el lenguaje jurídico, que se allane a las pretensiones del actor; en este caso, la acción de reinstalación prosperará de hecho y el patrón estará obligado además, a pagar los salarios caídos desde la fecha del despido hasta el día en que se reinstale al trabajador.
- 3) Es también muy factible, que el patrón decida defenderse en un juicio. Si el patrón demuestra en el mismo, que despidió justificadamente, se le absuelve de reinstalar y de pagar salarios caídos.

Por el contrario, si el patrón no comprueba fehacientemente la causal de rescisión que alega, el despido se considerará como injustificado, consecuentemente, estará obligado a reinstalar al trabajador y pagarle salarios vencidos desde la fecha del despido hasta la ejecución del laudo que condena.

Ahora bien, si el trabajador no se encuentra comprendido

dentro de la clasificación que marca el artículo 49, ésto, traerá como consecuencia, que el patrón no pueda excusarse de reinstalar si esa fue la acción reclamada, y lo único que le queda por hacer es allanarse o tratar de defenderse en un juicio. En cualquiera de estas dos opciones, las consecuencias jurídicas son exactamente las mismas que se explicaron para estos casos. (8)

La segunda gran alternativa que tiene el trabajador despedido, es optar por el pago de una indemnización, que como ya lo comentamos anteriormente, constituye una oportunidad de salvaguardar su dignidad y ayudarlo económicamente, por lo menos por una temporada, en tanto consiga otra ocupación.

Este supuesto, no permite que el patrón se excuse en algún momento de reinstalar, o dicho de otra manera, no puede existir tal posibilidad, ya que la acción de indemnización lleva implícito el consentimiento del trabajador de extinguir la relación, de no volver a laborar en su anterior puesto.

Entonces, ante una demanda de indemnización, sólo procederá el allanamiento o la defensa correspondiente. (9)

En caso de que se produzca la primera situación, Francisco Ramírez Fonseca apunta lo siguiente:

...si el trabajador demanda el pago de una indemnización y el patrón no quiere estar al dudoso resultado del juicio, puede allanarse a la pretensión del trabajador, y dar por concluida la contienda al exhibir el importe de los tres meses de salario, más el monto de los salarios correspondientes al período com-

rendido entre la fecha del despido y la en que reciba el pago el trabajador.(10)

En caso de presentarse lo segundo, es decir, el patrón no se queda cruzado de brazos y decide defenderse en un juicio, si acredita en el mismo, la causal de rescisión, se le absuelve de pagar la indemnización; pero cuando no comprueba que despidió con justificación, se le condenará al pago de una indemnización consistente en tres meses de salarios y salarios caídos desde la fecha del despido injustificado hasta la ejecución del laudo.(11)

Por último, cabe hacer una aclaración con respecto a la acción de indemnización, y es la que anota el maestro Cavazos Flores:

...si un trabajador demanda el pago de la indemnización constitucional, automáticamente pierde su derecho a los veinte días por año de servicios prestados.
Los veinte días por año de servicios prestados son procedentes únicamente cuando se hayan cumplido los años, no cabiendo su reclamación proporcional.(12)

4.5.1. Prestaciones adicionales no indemnizatorias.

Independientemente de que el trabajador haya sido despedido con justificación o sin ella, tendrá derecho a recibir determinadas prestaciones que no tienen el carácter de indemnizatorias, sino que son prestaciones derivadas de la propia relación de trabajo, y que por lo tanto, no existe la posibilidad de que el patrón se libere de la obligación de pagarlas.

Dichas prestaciones, son las que citamos a continuación:

- a) Conuento de vacaciones proporcionales y de prima vacacional (artículos 79 y 80 respectivamente de la Ley Federal del Trabajo)
- b) Parte proporcional del aguinaldo (artículo 87).
- c) Participación de utilidades si existieren (artículo 117).
- d) Prima de antigüedad (artículo 162).
- e) Otras prestaciones que hubiese devengado o que les otorgue expresamente la ley o los contratos individuales o colectivos. (13)

Nos parece pertinente, hacer algunos comentarios que surgen con motivo del pago de la prima de antigüedad:

- 1) De conformidad con la primera parte del artículo 162, ya citado, sólo tienen derecho a esta prestación los trabajadores de planta.
- 2) El importe a pagar consistirá en doce días de salario por cada año de servicios (fracción I); sin embargo, si atendemos lo dispuesto por la fracción II, que nos remite a los artículos 485 y 486 de la misma ley, el monto de la prima no deberá exceder del doble del salario mínimo de la localidad.
- 3) La prima de antigüedad se pagará a aquellos trabajadores que "...se separen por causa justificada y a los que sean separados de su empleo, independientemente de la justificación o injustificación del desido", (fracción III, segunda parte).

Las anteriores, son algunas de las características que encierra la prima de antigüedad; más adelante, hablaremos de otros aspectos, pero por lo pronto, compartimos el apunte del maestro

Cavazos en el sentido de que:

...si la prima no es un derecho indemnizatorio se debe pagar, desde el punto de vista técnico, a todos los trabajadores independientemente de su antigüedad y de que sean o no de planta. El pago deberá hacerse en proporción al tiempo trabajado sin distinciones de ninguna especie.

La prima también tendría que pagarse de acuerdo con el salario real de cada trabajador, ya que eso sería, en justicia, lo correcto. (14)

Otro aspecto muy interesante que debemos destacar, es el que establece el autor Muñoz Ramón, ya que indica que no tiene fundamento jurídico la pretensión de que el inicio de la antigüedad de un trabajador en una empresa deberá computarse a partir del 1.º de mayo de 1970, fecha en la que inicia su vigencia la nueva ley.

Lo que hace en realidad la ley de 1970, es cortar la antigüedad del trabajador para efectos del pago de la prima.

Lo correcto sería que el cómputo se inicie a partir de la fecha real de ingreso, claro está, tomando en cuenta también, el tiempo que efectivamente se laboró.

El mismo autor, sigue diciendo, que una cosa es la antigüedad como un hecho jurídico que se va conformando desde la fecha misma en que se presta el servicio y otra cosa muy distinta, es la prima de antigüedad, que viene a ser un derecho subjetivo que se le otorga al trabajador por haber laborado un tiempo determinado en una empresa.

Consecuentemente, la antigüedad de un trabajador no puede fragmentarse y deberán tomarse en consideración todos los años efectivamente laborados, aún siendo anteriores al mes de mayo de 1970, en el momento del cálculo para el pago de la prima de antigüedad. (15)

Aunque los comentarios que acabamos de señalar, parecen atinados, no concuerdan con la ley, ni con el criterio de la Corte, como lo observaremos seguidamente:

Por un lado, la fracción V del artículo 50. transitorio de la Ley Federal del Trabajo dispone:

Los trabajadores que sean separados de su empleo o que se separen con causa justificada dentro del año siguiente a la fecha en que entra en vigor esta Ley, tendrán derecho a que se les paguen doce días de salarios. Transcurrido el año, cualquiera que sea la fecha de la separación, tendrán derecho a la prima que les corresponda por los años que hubiesen transcurrido a partir de la fecha en que entra en vigor esta Ley.

Según expresa Muñoz Ramón, el legislador de 1970, so pretexto de evitar la irretroactividad, restringió el monto de la prima de antigüedad con la redacción de esta disposición. (16)

La jurisprudencia que respalda el texto de la fracción V, de este artículo 50. transitorio es la que señalamos anseguida:

PRIMA DE ANTIGÜEDAD EN CASO DE DESPIDO
JUSTIFICADO. TIEMPO DE SEVICIOS COMPUTABLE.-

Tratándose de un despido justificado, y de acuerdo con la fracción V del artículo 50, transitorio de la Ley Federal del Trabajo de 1970, el trabajador sólo tiene derecho al pago de sus servicios, contados a partir de la fecha en que entró en vigor la Ley Federal del Trabajo, o sea del primero de mayo de mil novecientos setenta hasta la fecha de la separación justificada, siempre que el propio precepto se haya invocado.

Séptima Época, Quinta Parte:

Vols. 121-126. Pág. 61. A.D. 358/79.
Almacenes Nacionales de Depósito, S.A.
Unanimidad de 4 votos.
Vols. 127-132. Pág. 49. A.D. 6837/78.
Industrial Minera de México, S.A. 5 votos.
Vols. 133-138. Pág. 46. A.D. 5556/79.
Ferrocarriles Nacionales de México. 5 votos.
Vols. 133-138. Pág. 87 A.D. 2068/79.
Instituto Mexicano del Seguro Social.
5 votos.
Vols. 133-138. Pág. 37. A.D. 6556/77.
Juan Mercado Jaramillo. 5 votos.

APENDICE de Jurisprudencia, 1917-1985.
Quinta Parte. Laboral. Pág. 183. (17)

Creemos que a pesar de que a un trabajador se le despida con toda justificación debido a su conducta reprobable, tiene derecho a recibir una prima de antigüedad que corresponda a todos los años de esfuerzo y dedicación que realizó en favor de una empresa -aún los anteriores al año de 1970- por tratarse de una prestación ganada por el hecho mismo de haber trabajado.

Abreviando, el trabajador que incurra en alguna causal de rescisión sin responsabilidad para el patrón, -como ya sabemos-

es sancionado, no tiene derecho a óntar por alguna de las acciones que le otorga la Constitución, pero la aplicación de este precepto, en nuestra opinión, constituye una sanción más, que no tiene razón de ser, no tiene porque aparecer en una ley que se supone es protectora de todo aquel que presta un servicio subordinado.

Finalmente, las prestaciones indemnizatorias y no indemnizatorias a las que tiene derecho un trabajador despedido, pueden ser simmlificadas en el esquema (18) que anotaremos enseguida:

	Conceptos a pagar.
Despido Justificado	Aguinaldo proporcional. Vacaciones proporcionales y prima vacacional. Prima de antigüedad.
Despido Injustificado en contrato temporal inferior a un año	Tres meses de salarios. Mitad del salario del tiempo trabajado. Aguinaldo proporcional. Vacaciones proporcionales y prima vacacional.
Despido Injustificado en contrato temporal por más de un año	Tres meses de salarios. Seis meses de salarios por el primer año trabajado. Veinte días por año (del segundo año en adelante). Aguinaldo proporcional. Vacaciones proporcionales y prima vacacional.

Despido Injustificado en contrato por tiempo inde- terminado

Conceptos a pagar.

Tres meses de salarios.

Veinte días por año.

Aguinaldo prororncional.

Vacaciones prororncionales y prima vacacional.

Prima de antigüedad.

4.6. La carga de la prueba.

Sabemos perfectamente, que cuando se susciten conflictos de rivados de la relación laboral, es indispensable que se acrediten fehacientemente, ante las autoridades respectivas, los hechos en los que se funden las protestas y las pretensiones.

Para tal efecto, la Ley Federal del Trabajo en su artículo 776 indica que el proceso admite todos los medios de prueba posibles, siempre y cuando no atenten en contra de la moral y del de recho. Pero concretamente, menciona los siguientes:

- 1) La prueba confesional;
- 2) Los documentos públicos y privados;
- 3) Los testimonios;
- 4) La declaración de expertos en la materia (peritos);
- 5) La inspección;
- 6) Las presunciones;
- 7) La instrumental de actuaciones;
- 8) Fotografías, y en general, todos los medios que puedan aportar las ciencias.

Antes de pasar al estudio de la carga de la prueba, deseamos externar nuestro juicio en lo referente a que las pruebas

ofrecidas no deberán ir en contra de la moral, tal y como lo mar
ca la ley.

Nosotros consideramos, que esta disposición puede originar en algún momento confusiones o ambigüedades dentro del procedimiento. V.gr., en ciertas ocasiones, alguno de nosotros, habrá es
cuchado que los camiones, autos y en general los medios de transporte de las emoresas son utilizados por algunos trabajadores para realizar actos sexuales dentro de ellos. El patrón, al enterar
se de esta conducta, puede ordenar que se le tomen fotografías al trabajador y a su acompañante en pleno acto; como podemos darnos cuenta, tanto la acción como las fotografías, son a todas luces inmorales, y sin embargo, estos medios hacen prueba irrefutable de las causas aducidas por el patrón en las que funda la justificación del despido.

El anterior caso, es tan sólo uno de varios hechos que pueden ser calificados de inmorales, consecuentemente, pensamos que este tipo de situaciones deben ser evaluadas y previstas por los legisladores y por los especialistas en la materia, con el objeto de que el procedimiento laboral abarque dentro de su campo de estudio, todas las pruebas posibles, y dejar en un segundo término, la calidad de morales o inmorales que se les pudiera otorgar.

Entrando ahora sí de lleno al tema, podemos afirmar que en el proceso laboral, la carga de la prueba corresponde generalmente al patrón, quien debe demostrar entre otras cosas: la fecha en la que empezó a prestar sus servicios el trabajador; el contrato de trabajo; que pagó los días de descanso, vacaciones, prima domi
nical, vacacional y de antigüedad; que se pagó el salario en el lugar y tiempo correspondientes; las causas por las que rescinde

el contrato de trabajo; etcétera, (artículo 784).

Por su parte, el trabajador deberá acreditar, cuando así lo soliciten las autoridades respectivas, lo siguiente:

- 1) La relación de trabajo, en caso de que el patrón niegue que existió la misma.
- 2) Que se le despidió injustificadamente, en el supuesto de que el patrón niegue que haya despedido y ofrezca el trabajo en las mismas condiciones en que se venía desempeñando.
- 3) Los hechos que le imputa al patrón como causa de rescisión del vínculo. (19)

Es evidente, que la injustificación de un despido, es una circunstancia concreta que tiene que ser probada por el trabajador cuando el patrón niegue estos hechos y otorgue el trabajo como se venía desarrollando normalmente.

La jurisprudencia de la Corte es clara en este sentido:

DESPIDO DEL TRABAJADOR. CARGA DE LA PRUEBA.

Quando el patrón niegue haber despedido al trabajador y ofrezca admitirlo nuevamente en su puesto, corresponde a éste, demostrar que efectivamente fue despedido, ya que en tal caso se establece la presunción de que no fue el patrón quien rescindió el contrato de trabajo, por lo que si el obrero insiste en que hubo despido, a él corresponde la prueba de sus afirmaciones.

Directo 5854/55.- Elodia Escalona Sarinana. 5 votos. Volumen II. Quinta Par-

te. Pág. 39.

Directo 4421/56.- Ignacio Velázquez Cortés. 4 votos. Volumen V. Quinta Parte.

Pág. 2.

Directo 4195/57.- Raúl Parada Trejo. 4 votos. Volumen V. Quinta Parte. Pág. 52.

Directo 3412/54.- Rodolfo Munguía Molla no. 5 votos. Volumen V. Quinta Parte.

Pág. 52.

Directo 4701/57.- Celia Hernández García y Coags. 4 votos. Volumen V. Quinta Parte. Pág. 52.

Jurisprudencia. SEXTA EPOCA. 4a. SALA.
Vols. VI y VII. Quinta Parte. Págs. 73,
301. (20)

Con relación a esta jurisprudencia, queremos expresar dos puntos de vista:

En primer lugar, es correcto que el trabajador que se sienta despedido injustificadamente tenga que demostrar la veracidad de los hechos que argumenta.

Sin embargo, se pueden generar situaciones dolosas; ya que un patrón puede maliciosamente estar despidiendo una y otra vez a un trabajador y ofrecer el empleo otras tantas veces, todo esto, con el propósito de fastidiar al empleado, hasta que llegue el momento de que renuncie, obligado por dichas circunstancias.

En segundo lugar, creemos que es incorrecto que la Corte utilice los términos trabajador y obrero como sinónimos; cuando hablamos de un trabajador, nos podemos referir indistintamente a un médico, a un chofer, a un abogado, a un agricultor, al mismo obrero, etcétera.

Trabajador, en entonces, el vocablo que designa géneros y

no categorías.

Otra jurisprudencia de la Suprema Corte que guarda semejanza con la anterior es:

DESPIDO DEL TRABAJADOR. CARGA DE LA PRUEBA. EN CASO DE.

En los conflictos originados por el despido de un trabajador, toca a éste, probar la existencia del contrato de trabajo y el hecho de no estar ya laborando, cuando esas circunstancias sean negadas por el patrón, mientras que a este último corresponde demostrar el abandono que invoque como causa justificada de rescisión del contrato de trabajo.

	Págs.
Tomo XCIII.- Neil Watkins John...	1730
Tomo CVII.- Menchaca Federico....	1134
Tomo CIX.- Unión de Obreros y Empleados de Limpieza Pública de Tampico, S.C.L.	2061
Tomo CXVI.- Rangel López Filiberto.	43
Directo 1594/51.- Olga Estrada Allen. Octubre 21 de 1954.	

Jurisprudencia No. 355. Apéndice al Tomo CXVIII. Pág. 666. (21)

Resumiendo, la Suprema Corte establece firmemente que cuando se susciten conflictos derivados del hecho de un despido, corresponde al trabajador la carga de la prueba, en caso de que el patrón niegue dicha circunstancia y ofrezca el trabajo tal y como se venía desarrollando.

4.7. El aviso por escrito.

Como lo manifestamos anteriormente (véanse págs. 82 y 83),

el aviso por escrito que se le tiene que dar al trabajador, cuando éste es despedido, ha levantado grandes polémicas entre los tratadistas de la materia e igualmente ha influido en los criterios sustentados por la Suprema Corte de Justicia.

Las polémicas en torno al precitado aviso por escrito, versaron principalmente en el hecho de que con motivo de las reformas procesales a la ley que entraron en vigor el 10. de mayo de 1980, se adicionó la última parte del artículo 47, para quedar de la siguiente manera:

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

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

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

Baltasar Cavazos Flores, nos dice que en el año de 1970, se incorporó al artículo 47 un último párrafo, el cual, obligaba al patrón a dar un aviso escrito al trabajador en el que se le notificara la fecha y causa o causas por las que rescindía sus servicios. Pero hubo un detalle que no tomó en cuenta la ley, y fue no indicar las consecuencias que traía consigo el incumplimiento de esa obligación a cargo del patrón.

El maestro Cavazos, nos narra, que ellos por su parte, se dieron a la tarea de investigar las opiniones al respecto, tanto de la Secretaría del Trabajo como de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y obtuvieron como resultado que ambas instituciones estimaban que cuando el patrón omitiera con dicha obligación, se hacía acreedor a una sanción, pero no que el despido se considerara injustificado por este hecho. Este criterio, estuvo firme durante diez años e incluso apoyado por la Corte. (22)

Aquí anotamos lo que sustentó nuestro más alto tribunal:

RESCISION DE LA RELACION LABORAL. OMISSION DEL AVISO POR PARTE DEL PATRON DE SU CAUSA.

La falta de cumplimiento de la obligación que al patrón impone el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, de dar a conocer en el aviso de rescisión de contrato de trabajo la causa o causas de tal rescisión, no produce la consecuencia de que la Junta deba estimar injustificado el despido del trabajador. En primer lugar, porque la ley de la materia no castiga con esa sanción al patrón incumplido, atento a lo dispuesto por el artículo 48 de dicha Ley; en segundo lugar, porque en materia laboral subsiste el principio general de derecho de que el actor en el juicio está obligado a exponer y probar los hechos fundamento de su acción, y el demandado a hacer lo mismo con sus excepciones y defensas, atento a lo establecido por los artículos 752 y 753, fracción V, de la Ley invocada o sea, que de conformidad con tales preceptos, en el juicio laboral la parte demandada está obligada a oponer sus excepciones y defensas precisamente en la audiencia de demanda y excepciones, en el caso de que no hu-

biera llegado a un arreglo conciliatorio, atento a lo previsto por la fracción III del precitado artículo 753; y en tercer lugar, porque la justificación o injustificación del despido no dependen del aviso o falta del mismo, sino de que los hechos que lo originaron sean o no constitutivos de alguna o algunas de las causales señaladas por el mencionado artículo 47, a virtud de las cuales puede el patrón rescindir el contrato o relación de trabajo, sin responsabilidad.

Séptima Época. Quinta Parte.

Volumen 59. Pág. 24.- Amparo Directo.- 2650/73.- Everardo Hernández Pelayo. Unanimidad de 4 votos.

Volumen 60. Pág. 36.- Amparo Directo 1748/73.- Jorge Alberto García Quintanilla.- Unanimidad de 4 votos.

Volumen 64. Pág. 30.- Amparo Directo.- 1876/73.- Vicente Romero Vargas.- 5 votos.

Volumen 69. Pág. 22.- Amparo Directo.- 1449/74.- J. Teófilo Corral Sábizar.- Mayoría de 4 votos.

Volumen 72. Pág. 40.- Amparo Directo.- 2924/73.- Graciela Saucedo Muñoz.- 5 votos. (23)

El maestro Néstor de Buen, argumentó tres cuestiones principalmente en contra de los razonamientos que acabamos de apuntar:

En primer lugar, dijo que si se omite dar el aviso por escrito, se estaría afectando un requisito de forma, y esto trae como consecuencia la nulidad del acto. Claro está, que aunque la nulidad no está estrictamente especificada en la ley, ésta se deriva del artículo 50. constitucional, ya que atribuye a las dis-

posiciones de la ley el carácter de orden público.

En segundo lugar, expresó que el argumento de la Corte es "perogrullesco", ya que es lógico que las excepciones y defensas deban oponerse precisamente en el juicio; pero esto no significa que cuando falte un requisito de procedibilidad, se determine por ello la improcedencia de una acción o excepción por causas externas a ésta. Pone un ejemplo de esta cuestión, dice que la Corte ha sostenido que los trabajadores deberán comunicar la razón de sus ausencias y exhibir ante el patrón los documentos que acrediten su enfermedad, pero que no tendrán valor alguno el que se presenten directamente en juicio.

En tercer lugar, está de acuerdo en que la justificación o injustificación de un despido no dependen del aviso que se dé o que se deje de dar; pero hay que tomar en consideración, que el hecho de que se produzca el aviso por parte del patrón, dependerá la validez del acto. (24)

Finalmente, como ya lo expresamos en el inicio de este tema, las reformas procesales del año de 1980 intervinieron en este último párrafo y se estableció categóricamente que: "La falta de aviso al trabajador o a la Junta, por sí sola bastará para considerar que el despido fue injustificado".

El maestro Cavazos Flores, por su parte, no estuvo de acuerdo con la referida disposición y manifestó: "...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 justificados o no, por su propia naturaleza, independientemente de que se dé o no el aviso de no-

tificación". (25)

Como podemos observar, no faltaron las controversias en tor no a este tema, pero hablemos ahora, de las características espa ciales que encontramos en el ya tantas veces citado aviso por es crito.

La finalidad esencial que tiene esta notificación, es que el trabajador no quede indefenso en el momento en que ocurra su despido. Es por esta razón, que la ley le exige al patrón que el aviso deberá contener: "la fecha y causa o causas de la rescisión".

En caso de que el patrón cumpla efectivamente con este requisito, pero no especifique alguno de estos elementos que le marca la ley (fecha y causa o causas de rescisión), el despido carecerá de validez.

Conviene destacar también, que el patrón no debe invocar simple y llanamente la causal alegada. Lo que tiene que hacer, es describir en forma muy clara, todos y cada uno de los hechos en los que funda el despido. V.gr., sería absurdo, que un patrón declarara simplemente: "Se rescinden los servicios del trabajador Juan Pérez Pérez, el día 9 de junio de 1990, por revelación de secretos (fracción IX del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo)".

En resumidas cuentas, el patrón que aduzca cualquier causal del artículo 47, digamos, revelación de secretos, deberá indicar concretamente en qué consistió esa revelación, a quién se le informó ese secreto, qué daños y perjuicios se le causan a la empre

sa, al patrón o a los demás trabajadores con esa revelación, en fin, es preciso, cimentar con bases sólidas el despido de un trabajador.

La Corte es muy clara en este sentido:

AVISO DE RESCISIÓN SIN ESPECIFICAR LAS CAUSAS QUE LA MOTIVAN.- Conforme al artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, el aviso de rescisión debe contener la fecha y causa o causas que la motivan a fin de que el trabajador tenga conocimiento de ella o ellas, y pueda preparar su defensa, siendo indispensable la especificación de los hechos que se le imputan para que no se modifiquen las causas del despido dejándolo en estado de indefensión y víctima de la inseguridad jurídica, pues de acuerdo con los artículos 873 y 875 de la Ley Federal del Trabajo, sólo existe una audiencia con tres etapas: de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas y, de no conocer el trabajador los hechos de la causal rescisoria con la debida oportunidad, queda imposibilitado de preparar las adecuadas probanzas para demostrar su acción.

Séptima Época. Quinta Parte:

Vols. 169-174. Pág. 11. A.D. 4820/82.

Empresa de Participación Estatal Mayoritaria "Minera Carbonífera Río Escondido" S.A. Unanimidad de 4 votos.

Vols. 175-180. Pág. 13. A.D. 6208/82.

José Bonilla Uribe. Unanimidad de 4 votos.

Vols. 175-180. Pág. 13. A.D. 3748/82.

Empresa Sincamex S.A. Unanimidad de 4 votos.

Vols. 175-180. Pág. 13. A.D. 7345/82.

Gorduroy S.A. Unanimidad de 4 votos.

Vols. 175-180. Pág. 13. A.D. 5071/82.

Austraberto Vázquez Aguilar. Unanimidad
de 4 votos.

Anéndice de Jurisprudencia, 1917-1985.
Quinta Parte. Laboral. Pág. 28. (26)

Siguiendo con el texto de la ley, ésta previene, que en caso de que el trabajador se niegue a recibir el aviso, el patrón deberá entonces, participar de este hecho a la Junta respectiva dentro de los cinco días siguientes de aquél en que se rescindieron los servicios, solicitando la correspondiente notificación al trabajador.

No obstante dicha disposición, la jurisprudencia establece que para que sea válida en todos sus aspectos la presentación del aviso ante la Junta, es necesario que el patrón pruebe el hecho de que se le había notificado anteriormente la rescisión al trabajador y que éste se negó a recibirla.

AVISO DE RESCISION DE LA RELACION LABORAL. NOTIFICACION POR MEDIO DE LA JUNTA DE. SOLO PRODUCE EFECTOS CUANDO EL TRABAJADOR SE NEGO PREVIAMENTE A RECIBIRLO.- Para que tenga efecto en todos sus aspectos, incluso en cuanto a la prescripción, la presentación del aviso por escrito que el patrón haga ante la Junta respectiva dentro de los 5 días siguientes al despido de un trabajador, de la fecha y causa o causas de la rescisión de la relación laboral, solicitando la notificación al trabajador en el domicilio que tenga registrado, como lo ordena la parte relativa del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo de 1970, se requiere que en el juicio acredite que previamente dio a conocer el aviso al trabajador y éste

se negó a recibirlo.

Séptima Época. Quinta Parte:

Vols. 169-174. Pág. 11. A.D. 3635/82.

Mirna Estela Pizarro Ponce. Mayoría de 4 votos.

Vols. 169-174. Pág. 11. A.D. 3745/82.

Maximiliano Lóbez Moreno. Mayoría de 4 votos.

Vols. 181-186. A.D. 2354/83. Francisco

Javier Paredes Mercado. Mayoría de 4 votos.

Vols. 181-186. A.D. 5476/83. Compañía Hilandera de Torreón S.A. Unanimidad de 4 votos.

Vols. 181-182. A.D. 2674/84. Arturo Be tancourt Lara. Unanimidad de 4 votos.

Apéndice de Jurisprudencia, 1917-1985.
Quinta Parte. Laboral. Pág. 28. (27)

Puede darse también, el supuesto de que haya trabajadores que sí reciban ese aviso, pero que en ningún momento firmen de recibido. Para evitarse complicaciones en este tipo de situaciones, lo correcto es que el aviso de rescisión sea comunicado por conducto de las Juntas tanto a los trabajadores que se nieguen a recibirlo como a aquellos que se abstengan de firmar de recibido. (28)

Para concluir con el análisis de este tema, queremos externar nuestro punto de vista al respecto. Independientemente de las diferencias de opinión que encontramos en los autores estudiados, en lo tocante a esta materia, sí coincidieron en que la justificación o injustificación de un despido no depende de una notificación escrita: criterio con el que estamos totalmente de acuerdo.

Sin embargo, en lo particular, consideramos que mientras es

ta cuestión esté expresamente señalada en la ley, y no se modifi que, no queda otro remedio que cumplirla al pie de la letra, a pesar de ser absurda; porque es algo incoherente que la ley esta blezca tan categóricamente que por no dar un simple aviso en for ma escrita se considere injustificado un despido, que fue motiva do tal vez, por hechos gravísimos e irreparables y que queden bo rrados o ignorados por no haberlo realizado de esta manera.

Además, el hecho de considerar injustificado un despido por no dar un aviso escrito, dará margen a que el patrón, al verse contra la pared, niegue en repetidas ocasiones un despido, y ésto, obviamente, causará estragos en el trabajador.

4.8. Artículos 161 y 185 de la Ley Federal del Trabajo.

El análisis del artículo 161 de la Ley Federal del Trabajo merece su reproducción íntegra:

Quando la relación de trabajo haya te nido una duración de más de veinte años, el patrón sólo podrá rescindirla por alguna de las causas señaladas en el artículo 47, que sea particularmen te grave o que haga imposible su continuación, pero se le impondrá al tra bajador la corrección disciplinaria que correspondiere, respetando los dere chos que deriven de su antigüedad. La repetición de la falta o la comi sión de otra u otras, que constituyan una causa legal de rescisión, deja sin efecto la disposición anterior.

Pensamos que este precepto, es un derecho que protege a a quellas personas que verdaderamente merecen el calificativo de

trabajadores en toda la extensión de la palabra.

Afirmamos lo anterior, por la razón de que si una persona ha mantenido una relación de trabajo en forma estable y sin mayores problemas, por más de veinte años, es casi seguro, de que se trata de alguien digno y eficiente, y un trabajador de estas características no puede quedar desamarrado, no es justo que pierda su fuente de ingresos tan fácilmente.

Consecuentemente, nos parece satisfactorio que exista en la ley un artículo de esta naturaleza protectora y que brinda además seguridad jurídica.

La jurisprudencia de la Corte confirma en términos plenos lo estipulado por la ley al expresar:

RESCISION DE LA RELACION DE TRABAJO CON ANTIGÜEDAD DE VEINTE AÑOS. APLICACION DEL ARTICULO 161 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.- El artículo 161 de la Ley Federal del Trabajo de 1970, consigna una disposición que tiende a proteger los derechos de los trabajadores cuando éstos alcancen una antigüedad de veinte años o más al servicio del patrón, que consiste en que su contrato de trabajo no puede ser rescindido válidamente, aún en el caso de que el trabajador incurra en alguna de las hipótesis señaladas en las diversas fracciones del artículo 47 de la propia Ley, a menos que la falta cometida sea particularmente grave o que haga imposible la continuación de la relación de trabajo. Si esto último no sucede, el patrón sólo podrá aplicar la medida disciplinaria a que esté autorizado de conformidad con los instrumentos legales respectivos.

Séptima Época. Quinta Parte:
Vols. 121-126. Pág. 75. A.D. 5370/78.
Gonzalo Moreno Vélez. 5 votos.
Vols. 121-126. Pág. 75. A.D. 6675/78.
Gilberto Sánchez González. 5 votos.
Vols. 121-126. Pág. 75. A.D. 279/79.
Santiago Sánchez Aguayo. 5 votos.
Vols. 127-132. Pág. 62. A.D. 1624/79.
Miraflores, S.A. 5 votos.
Vols. 151-156. Pág. 77. A.D. 2956/79.
Luis Gutiérrez Trejo. 5 votos.

APENDICE de Jurisprudencia, 1917-1985.
Quinta Parte. Laboral. Pág. 229. (29)

Tal y como lo dispone el precepto del ordenamiento laboral, el patrón únicamente podrá rescindir la relación cuando la causal sea particularmente grave, o bien, que imposibilite las relaciones normales de trabajo.

La magnitud de la gravedad de los hechos, deberá ser calificada por las Juntas, porque si se dejara al arbitrio de los patrones, no faltará alguno muy delicado que considere cualquier insignificancia como grave o que según él imposibilite la continuación normal del trabajo, y ésto, definitivamente, no encaja con el sentido real de la ley.

Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera explican más concretamente estos normenores y dicen que debe entenderse por causa particularmente grave "...aquella que entrañe un peligro inmediato de daño económicamente irrenovable para la empresa o inminente de muerte para el patrón". (30)

Nosotros agregaríamos a esta definición, que el peligro inminente de muerte no sólo afecte al patrón, sino a los demás tra

bajadores de la empresa y hasta al propio causante.

Para concluir con el estudio del artículo 161, queremos manifestar, que no obstante de que se trata de un precepto que no de ser manejado o utilizado como escudo por alguien que ha laborado por más de veinte años en una empresa, hay circunstancias que no pueden ser amparadas por dicha disposición, por más irrisorias que parezcan aparentemente.

En este orden de ideas, el maestro Cavazos comenta que tuvieron un caso en donde un jefe de cocina con más de veinte años de servicios en una empresa, fue despedido por haber robado un kilogramo de carne. Tiempo después, este cocinero, demandó a la empresa por despido injustificado, ya que consideraba que su acto o proceder, no ameritaba tan exagerada sanción.

Sin embargo, las Juntas de Conciliación y Arbitraje absolviéron a la empresa demandada por considerar que un robo por más insignificante que sea siempre será un robo; consecuentemente, se acreditó la falta de probidad como causal de despido justificado. (31)

Vayamos ahora, al estudio de otro precepto de la Ley Federal del Trabajo: el artículo 185.

Antes de empezar, no debemos olvidar que el artículo 161 se viste con el carácter de defensor, puesto que está limitando la facultad del patrón para poder despedir, incluso, existiendo justificación; porque ha quedado claro que la rescisión del contrato de un trabajador con más de veinte años de servicios sólo procede cuando la causal es particularmente grave o imunda la conti

nuación del trabajo.

Pues bien, el artículo 185, a nuestro juicio, le resta efectos, le resta eficacia al artículo 161, ya que le está otorgando facultad expresa al patrón para rescindir la relación simplemente cuando exista "...un motivo razonable de pérdida de la confianza, aun cuando no coincida con las causas justificadas de rescisión a que se refiere el artículo 47".

No existe duda de que esta disposición, sólo está destruyendo derechos, sólo sirve para perjudicar a un trabajador. Pensemos en esto: no es posible que un trabajador de confianza, digamos con treinta años de servicios en una empresa, sea despedido impunemente, nada más porque se alegó pérdida de confianza; esta circunstancia es muy subjetiva y no puede ser tomada tan ligeramente.

Es obvio que una persona que entre más tiempo tenga en una empresa, adquirirá en un momento dado la categoría de trabajador de confianza y se desligará de un sindicato que pudo haberlo defendido. El trabajador será entonces, una especie de esclavo al servicio exclusivo de la empresa, y cuando un patrón decida despedirlo, alegará "pérdida de confianza" y asunto concluido. ¿Y en dónde quedaron los años de esfuerzo, de dedicación, de constancia en el trabajo? ¿Dónde queda lo estipulado por el artículo 161? ¿Por qué los trabajadores de confianza no gozan de este derecho?.

Definitivamente, lo precentuado por el artículo 185 contraría la esencia del artículo 161. La ley debe ofrecer seguridad a todo aquel que trabaja sin hacer distinciones de ningún tipo.

Notas del Capítulo 4.

- 1 Cfr., Mario de la Cueva, op. cit., págs. 254 a 256.
- 2 JURISPRUDENCIA 1917-1975, op. cit., p. 16.
- 3 Mario de la Cueva, op. cit., p. 258.
- 4 Ibid., p. 257.
- 5 Rafael de Pina, op. cit., p. 301.
- 6 Víctor Mozart Russomano y Miguel Bermúdez Cisneros, op. cit., págs. 330 y 331.
- 7 Mario de la Cueva, op. cit., p. 262.
- 8 Cfr., Roberto Muñoz Ramón, op. cit., págs. 405 y 406.
- 9 Idem.
- 10 Francisco Ramírez Fonseca, op. cit., p. 192.
- 11 Cfr., Roberto Muñoz Ramón, op. cit., p. 406.
- 12 Baltasar Cavazos Flores, 35 LECCIONES DE DERECHO LABORAL, op. cit., p. 126.
- 13 apud., Baltasar Cavazos Flores, CAUSALES DE DESPIDO, 2a. ed., Ed. Trillas, México, 1983, p. 76.
- 14 Baltasar Cavazos Flores, LAS 500 PREGUNTAS MAS USUALES SOBRE TEMAS LABORALES, op. cit., p. 121.
- 15 Cfr., Roberto Muñoz Ramón, op. cit., págs. 417, 422 y 423.
- 16 Ibid., p. 425.
- 17 JURISPRUDENCIA MEXICANA 1917-1985, Compilado por Rolando Cárdenas, V Laboral, Cárdenas Editor y Distribuidor, México, 1987, p. 163.

- 18 Esquema basado del libro de Francisco Ramirez Fonseca, op. cit., págs. 198 y 199.
- 19 apud., Baltasar Cavazos Flores, LAS 500 PREGUNTAS MAS USUALES SOBRE TEMAS LABORALES, op. cit., p. 268.
- 20 JURISPRUDENCIA Y TESIS SOBRESALIENTES 1955-1963, Compilado por Francisco Barrutieta Mayo, Laboral 4a. sala, Mayo ediciones, México, 1965, p. 139.
- 21 Idem.
- 22 Cfr., Baltasar Cavazos Flores, CAUSALES DE DESPIDO, op. cit., págs. 60 y 61.
- 23 JURISPRUDENCIA 1917-1975, op. cit., p. 190.
- 24 Cfr., Néstor de Suen Lozano, op. cit., Tomo II, págs. 107 a 109.
- 25 Baltasar Cavazos Flores, CAUSALES DE DESPIDO, op. cit., p. 61.
- 26 JURISPRUDENCIA MEXICANA 1917-1985, op. cit., p. 27.
- 27 Ibid., p. 26.
- 28 Cfr., Roberto Muñoz Ramón, op. cit., p. 355.
- 29 JURISPRUDENCIA MEXICANA 1917-1985, op. cit., p. 204.
- 30 LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Comentarios, Prontuario, Jurisprudencia y Bibliografía, Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barreira, 6ta. ed., Ed. Porrúa, México, 1989, p. 106.
- 31 Cfr., Baltasar Cavazos Flores, CAUSALES DE DESPIDO, op. cit., p. 35.

C A P I T U L O 5

CAUSALES DE DESPIDO.

5.1. Advertencia.

5.2. Análisis de las causales de despido señaladas en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

Notas del Capítulo 5.

5.1. Advertencia.

Antes de comenzar con el estudio de este capítulo que viene a constituir la parte medular de nuestra tarea, queremos advertirle al lector que no tenemos la intención de aburrirlo o fastidiarlo con palabras llanas y sin sentido.

Nuestro propósito es anotar algunas situaciones que se producen en la vida diaria de este país, en forma muy sencilla, con el objeto de analizarlas y concientizarlas, y si es posible, evitarlas y combatirlas.

Dichas situaciones, son originadas única y exclusivamente por negligencias, omisiones e irresponsabilidades del trabajador, cuando se supone está en cumplimiento de sus labores.

Y como ya lo hemos reiterado anteriormente, este hecho no sólo afecta una relación individual de trabajo, sino que puede perjudicar al país mismo; es entonces en este momento, cuando tiene que producirse indefectiblemente el despido como sanción justificada a esas conductas lesivas.

5.2. Análisis de las causales de despido señaladas en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

Tal y como se ha manifestado en el punto anterior, deseamos plasmar en este trabajo, en forma de ejemplos o de vivencias propias, algunas circunstancias provocadas por el trabajador en el desarrollo de su jornada diaria o incluso fuera de ella que conducen al rompimiento del vínculo laboral, y qué mejor que siguiendo el orden señalado por el artículo 47 de la Ley Federal del Traba-

jo.

Antes de entrar de lleno a la materia, creemos oportuno anotar dos cosas:

En primer lugar, según lo expresado por el autor Roberto Muñoz Ramón:

Las causales del derecho de despido no demos clasificarlas en explícitas e implícitas. Unas y otras son igualmente graves, pero se distinguen en que las primeras se encuentran expresamente con figuradas en la ley y, las segundas, aún cuando no están descritas, se configuran por interpretación extensiva de las explícitas. (1)

Y en segundo lugar, en caso de existir varias causales de rescisión, basta con acreditar sólo una conforme a lo dispuesto por la jurisprudencia de la Suprema Corte:

RESCISION, CAUSALES DE, CUANDO ADUCIDAS VARIAS DE ELLAS, SE ACREDITA UNA.- Comprobada en el juicio una de las causales de rescisión de varias que hayan sido alegadas, ello basta para considerar a ésta fundada, sin que sea necesaria la comprobación de las demás.

Séptima Epoca, Quinta Parte:

Vol. 21. Pág. 15. A.D. 4074/70. Federico González Huerta. Unanimidad de 4 votos.

Vol. 40. Pág. 75. A.D. 5819/71. María Guadalupe Villarreal de Toledo. 5 votos.

Vol. 42. Pág. 79. A.D. 6276/71. Isabel Orozco Valencia. Unanimidad de 4 votos

Vol. 54. Pág. 28. A.D. 4074/72. Marcos

López Cabrera. Unanimidad de 4 votos.
Vol. 61. Pág. 66. A.D. 256/73. Velia
Díaz D'Sandy de Avala. 5 votos.

APENDICE de Jurisprudencia. 1917-1985.
Quinta Parte. Laboral. PÁG.228. (2)

El referido artículo 47 del ordenamiento laboral mexicano, enumera en quince fracciones, las causas de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón:

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

El punto esencial o primordial de esta causa de rescisión, radica en la falsedad, en la simulación o en la alteración que contengan los documentos o referencias que entrega el trabajador o el sindicato al patrón, en los cuales se especifica que dicho trabajador posee determinada preparación o capacidad y que en realidad no la tiene.

Es exclusivamente de esta forma, como debe apreciarse esta causal y no tratar de tergiversar su verdadero sentido. Pongamos un ejemplo de esto: en determinada empresa, un patrón solicita los servicios de un técnico en computación, tiempo después, se presenta un sujeto mostrando la documentación correspondiente en la que se acredita que a dicha persona se le otorgó el título de técnico en computación.

Sin embargo, con el transcurso de los días, el patrón se da cuenta que ese trabajador no posee la experiencia, ni la habilidad, ni los conocimientos necesarios para desempeñar el puesto que se le dio. En este caso, el patrón jamás podrá argumentar que existió engaño del trabajador; una cosa es que éste no desempeñe satisfactoriamente sus labores y otra muy distinta, es que haya mostrado documentación falsa.

Si una academia o institución otorga títulos a gente que no reúne los merecimientos necesarios, será problema de ésta y del patrón que no repara en este hecho, pero no del sujeto que solicita el empleo, en todo caso, quedará a su conciencia.

Pero volvemos a repetir, lo que se sanciona son las artimañas, la adulteración plasmada en un panel con el objeto de inducir al engaño.

Baltasar Cavazos Flores indica que:

Para poder probar el engaño se requiere que el patrón lo acredite con las cartas de recomendación que los trabajadores le hubiesen presentado al solicitar el empleo, y en donde se manifieste expresamente que poseen las cualidades o capacidades necesarias para desempeñar el trabajo en cuestión. (3)

Sigue diciéndonos el maestro Cavazos, que existe otra forma de acreditar esta causal, y es la que anotamos a continuación:

También se puede probar el engaño o la mala fe del trabajador, si en el contrato que se celebre se estipula una cláusula

sula en donde el trabajador manifieste, bajo protesta de decir verdad, que posee la capacidad y los conocimientos necesarios para desempeñar el trabajo pactado. (4)

Tal y como lo establece la última parte de esta fracción, el patrón cuenta con treinta días para invocar esta causal, ya que si no lo hace en este término, se entenderá que existe un con sentimiento tácito de su parte.

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

El término probidad deriva del latín "provitas-atis", que significa: bondad, rectitud, lealtad, seriedad, integridad, honradez en el obrar. (5)

La Corte ha sustentado en jurisprudencia firme la definición de faltas de probidad y señala:

PROBIDAD U HONRADEZ, FALTA DE, CONCEPTO.- Por falta de probidad u honradez se entiende el no proceder rectamente en las funciones encomendadas, con mengua de rectitud de ánimo, o sea, apartarse de las obligaciones que se tienen a cargo procediendo en contra de las mismas, dejando de hacer lo que se tiene encomendado, o haciéndolo en contra; debe estimarse que no es necesario para que se integre la falta de probidad u

honorabilidad que exista un daño patrimonial o un lucro indebido, sino sólo que se observe una conducta ajena a un recto proceder.

Séptima Época, Quinta Parte:

Vol. 59. Pág. 21. A.D. 2817/73. Transportes Panantla, S.A. de C.V. Unanimidad de 4 votos.

Vol. 86. Pág. 19. A.D. 4079/75. Ferrocarriles Nacionales de México. Unanimidad de 4 votos.

Vols. 127-132. Pág. 56. A.D. 3181/79.

Humberto Hipólito Alvarado. 5 votos.

Vol. 127-132. Pág. 56. A.D. 3991/79.

Loreto García Islas. 5 votos.

Vols. 133-138. Pág. 53. A.D. 2910/79.

José González Rubio. 5 votos. (6)

Sin embargo, la Corte ya había sustentado desde tiempo atrás, en varios de sus criterios, diversas conductas en las que se nota la falta de probidad, y anotamos algunos de ellos:

Cuando el trabajador admite que dispuso de cantidades de dinero cobradas a los clientes del patrón, aduciendo que tenía autorización para ello, sin que esta circunstancia haya sido cierta. (Directo 6509/1955. Armando Velázquez Uribe. Resuelto el 9 de agosto de 1956 por unanimidad de 4 votos). (7)

Abandonar el trabajo antes de la hora de salida normal y hacer que un compañero cheque la tarjeta anotando la hora de salida oficial y luego cobrar íntegro el salario. (Directo 2560/1959. Lázaro Domínguez Santiago. Resuelto el 7 de marzo de 1960 por unanimidad de 5 votos). (8)

Cuando el trabajador cobra los pasajes de un tren sin dar los recibos correspondientes. (Directo 4485/1956. Ferrocarriles

Nacionales de México. Resuelto el 2 de marzo de 1963 por unanimidad de 4 votos). (9)

En caso de que el trabajador destine para fines particulares un vehículo propiedad del patrón, sin estar autorizado para ello. (Jurisprudencia definitiva, A.D. 4127/70. Manuel Aguilar Aguilar. 5 votos; A.D. 26/71. Daniel Tovar Gallardo. 5 votos; A.D. 2921/70. Leonardo Barrera Román. 5 votos; A.D. 2086/72. Sergio Heredia Domínguez. 5 votos; A.D. 5345/76. Jesús López Lizárraga. Unanimidad de 4 votos). (10)

Como podrá observarse, es considerable el número de posibilidades que pueden surgir con motivo de las faltas de probidad, y es por ello, que esta causal puede ser muy utilizada, ya que su misma naturaleza así lo permite.

Simplificando, nuestro objetivo primordial es dejar muy claro, que una falta de probidad implica ausencia de rectitud en el comportamiento de cualquier persona. Y en este orden de ideas, anotamos el siguiente comentario que está relacionado con el asunto:

Desde la infancia hasta la senectud, todas las etapas del individuo se caracterizan por las diferentes normas de comportamiento que en cada una de ellas deben practicarse. Nadie queda excluido de su cumplimiento, nadie puede apartarse de la práctica de las que le corresponde observar, sin provocar conflictos cuya solución será imposible en tanto persistan las causas que los originan. Cuando alguien, apartándose de estas normas, asume actitudes improbas, estará propiciando la aparición de un conflicto y su conducta será negativa. (11)

En lo que respecta a los malos tratamientos, el maestro Cavazos nos dice que son muy difíciles de precisar y que tienen que manifestarse en hechos tales como "zarandeadas" o empujones en público, para que sean factibles de demostrarse. (12)

En nuestra muy particular opinión, creemos que los malos tratamientos consisten o son en sí las injurias y los actos de violencia, puesto que constituyen la única forma viable o lógica de que se manifiesten, ya que si no fuera así, sería casi imposible demostrar ante las autoridades laborales los susodichos malos tratamientos.

También queremos hacer notar, que el legislador debió haber utilizado el término amenazas y no amagos; las amenazas llevan la intención de provocar un daño futuro, y esta es lo que trató de evitar el legislador, situaciones que pudieren acarrear consecuencias lamentables.

En cambio, el amago, sólo lleva la intención de intimidar, de asustar o de provocar miedo. (13). En consecuencia, pensamos, que el amago no es motivo suficiente de despido. Pongamos un ejemplo: un trabajador de dos metros de estatura y con doscientos kilogramos de peso, puede decirle simplemente al patrón en un momento dado que: "No quiero tener problemas con usted"; no cabe duda de que esta frase, dicha en un empleado de estas características, intimida, asusta o provoca una impresión; sin embargo, en ningún momento se expresó que se iba a hacer un daño futuro, por lo tanto, no es posible alegar esta circunstancia como causa de despido justificado.

Por otro lado, el término injuria, proviene del latín "iniu-

ria", que significa ofensa o ultraje de obra o palabra. (14)

En lo que toca a esta causa de rescisión, la Corte estimó en el Amparo Directo 1455/60 de Lino Rosales Tapia, resuelto el 19 de octubre de 1960 por unanimidad de 5 votos que: "Gramatical y jurídicamente, toda intención dolosa, de palabra o de obra que implique una ofensa a otra persona, tiene las características de la injuria...". (15)

Para invocar esta causa de despido, es indispensable que se precise en qué consistieron las ofensas o ultrajes exclamados; así sean las proserias más espantosas, tendrán que indicarse textualmente, porque de no hacerlo de esta manera, carecería de todo apoyo o fundamento.

En este sentido, el maestro De Buen al referirse al término injuria explica que: "...podrá consistir en un insulto o en una actitud de desprecio pero siempre será necesario que se precisen las palabras o se describa la conducta ya que de otra manera será imposible juzgar sobre su gravedad". (16)

En lo que se refiere a los actos de violencia, consideramos que éstos, por su propia naturaleza, constituyen un hecho que produce un mayor impacto y en consecuencia, su comprobación es más plena y firme que intentar demostrar los malos tratamientos, injurias o amagos que encierran sus dificultades, como ya lo hemos comentado.

De acuerdo con el autor Roberto Muñoz Ramón, los actos de violencia pueden ser clasificados como físicos o morales.

La violencia física se manifiesta en la fuerza material co-

mo golpes, empujones, patadas, puñetazos, etcétera, y que son aplicados en forma directa e inmediata en el cuerpo de un sujeto.

La violencia moral consiste en la presión psicológica que se efectúa en el individuo con el objeto de alterarlo o afectarlo en su estado de ánimo. Este tipo de violencia se equipara en cierto modo con el amago. (17)

Una vez analizadas estas causas de rescisión sin responsabilidad para el patrón (malos tratamientos, amagos, injurias y actos de violencia), no debemos olvidar que dichas circunstancias deberán ejecutarse durante la jornada de labores y en contra de la persona o de los bienes del patrón, de sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento.

En lo que respecta al patrón o al personal directivo o administrativo de la empresa no existe mayor problema. No obstante, no faltará alguien que diga que él o la cónyuge del patrón no entra en esta clasificación, ya que civilmente no es familiar de éste.

El maestro Cavazos señala que no cree que el legislador laboral fuera capaz de tal sutileza jurídica, consecuentemente, cualquier trabajador que incurra en alguno de estos hechos en contra de él o la cónyuge del patrón debe ser sancionado con el despido. (18)

Finalmente, tal y como lo dispone la última parte de esta fracción, es indispensable que no se haya provocado al trabaja-

dor o que éste no haya obrado en legítima defensa, para que puedan tener efectos plenos estas causas de rescisión.

Es obvio, que un trabajador que se sienta agredido en cualquier forma, tenga que reaccionar, responder o repeler esa agresión y caiga necesariamente en injurias o en actos de violencia, pero en estos casos, el responsable de estos hechos será el provocador.

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

Es indiscutible, que para que proceda esta causal, se requiere la existencia de faltas de probidad, malos tratamientos, injurias o actos de violencia en contra de alguno de los compañeros del trabajador, pero además, se exige como condición necesaria que se altere la disciplina del lugar donde se presta el servicio.

Nosotros consideramos, que el legislador laboral, no debió haber condicionado esta causal de despido, ya que esta circunstancia puede prestarse a conductas dolosas de parte del trabajador.

Y podemos ejemplificar nuestra afirmación anterior: en una oficina donde existe constante movimiento, no falta el trabajador prepotente que abusando de su fuerza física o de sus influencias con el patrón, hostiliza constantemente a alguno de sus compañeros, ofendiéndolo, amenazándolo, en fin, lo puede victimizar de muchas formas, pero lo hace de manera tan sutil y digamos hasta

discreta, que nunca se altera la disciplina del lugar, sino que todo marcha aparentemente en forma normal.

Tal parece que el legislador no toma muy en cuenta aquella frase que dice: "más vale prevenir que lamentar", ya que necesariamente, llegará el momento en que el trabajador victimizado pierda la paciencia y responda de igual manera o se lie a golpes con el provocador, para que ahora sí, se altere la disciplina del lugar de trabajo y pueda ser despedido este último.

Nosotros pensamos, que por el sólo hecho de que un trabajador actúe tan reprobablemente en contra de alguno de sus compañeros, tiene que ser sancionado, aún y que no se altere la disciplina o el orden imperante en el lugar de trabajo, va que como lo expresamos, bien puede darse lo primero sin que aparezca jamás lo segundo. Parecerá exagerado nuestro sentir, pero es la realidad.

Francisco Ramírez Fonseca manifiesta lo siguiente: "...la falta cometida por un trabajador en perjuicio de un compañero lleva ya en sí misma la alteración de la disciplina". (19)

Como podemos apreciar, dichas conductas traen aparejadas en sí mismas, la modificación o el rompimiento de cualquier orden preestablecido.

Al igual que el legislador, la Corte tiene especial interés en velar por la disciplina del lugar y establece la siguiente jurisprudencia:

RIÑA, LA PARTICIPACION EN UNA, EN EL
CENTRO DE TRABAJO Y HORAS DE LABORES

ES CAUSAL DE RESCISION DEL CONTRATO DE TRABAJO.- El sólo hecho de una riña entre trabajadores, a horas de labores en el centro de trabajo, constituye una alteración de la disciplina y es suficiente para que se configure la causal de rescisión del contrato de trabajo prevista por la fracción III del artículo 121 de la Ley Federal del Trabajo de 1931.

NOTA: El artículo 121 citado corresponde al 47 de la Ley Federal del Trabajo de 1970.

Sexta Época, Quinta Parte:

Vol. LXXI. Pág. 29. A.D. 7284/63. Fernando de los Reyes Sánchez. 5 votos.

Vol. CXVIII. Pág. 21. A.D. 8479/65. Felipe Galván Lozano. Unanimidad de 4 votos.

Vol. CXXXI. Pág. 21. A.D. 6090/67. Miguel González Vélez. 5 votos.

Séptima Época, Quinta Parte:

Vol. 23. Pág. 25. A.D. 3139/70. José Pineda Escobar. Unanimidad de 4 votos.

Vol. 24. Pág. 19. A.D. 5706/70. Balde-
mar Olivares Ruvalcaba. 5 votos.

APENDICE de Jurisprudencia, 1917-1985.
Quinta Parte. Laboral. Pág. 239. (20)

Sin embargo, a pesar de haber señalado todo lo anterior, tiene que cumplirse lo que marca la ley, y deberá producirse una riña o un hecho semejante que afecte la disciplina del lugar para que proceda efectivamente esta causal.

Pero volvemos a repetir, en nuestra opinión, basta con que un trabajador cometa cualquiera de estos actos en contra de alguno de sus compañeros para que se configure la causal de despido sin necesidad de que se produzca forzosamente la alteración de la

disciplina del lugar.

Claro está, no tratamos de ser más uavistas que el Papa, sino que debemos atender las circunstancias específicas en cada caso que se nos presente. Es innegable que hay determinados lugares, como un mercado, un centro nocturno o una pulquería, en los que los trabajadores se insultan o se ofenden constantemente y para ellos es una costumbre o digamos, una forma de sana convivencia; en estos supuestos es muy difícil hablar de motivos justificados de despido.

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

Nuevamente, pensamos, que el legislador no debió haber condi-
cionado esta causal de rescisión; si bien está sancionando las faltas de probidad, los malos tratamientos, las injurias y los actos de violencia contra el patrón, sus familiares o personal directivo o administrativo, aún fuera de la jornada de labores, la redacción de esta última parte, está sugiriendo que las faltas deben ser verdaderamente preocupantes, alarmantes, de consecuencias extremas, para que su invocación sea válida.

Entonces, si un trabajador, fuera del servicio, insulta o ame-
naza al hijo del patrón, no es descabellado decir que el juzgador puede considerar que estos hechos no son de tal manera graves para imposibilitar una relación de trabajo.

En resumidas cuentas, reiteramos una vez más, tal parece que

el legislador desea que se produzcan situaciones de vida o muerte para que procedan estas causales de rescisión sin responsabilidad para el patrón.

Sin embargo, en este supuesto, la Corte emite ahora sí, jurisprudencia muy acertada, que no condiciona estas conductas reprochables:

PROBIDAD, FALTAS DE, DESPIDO JUSTIFICADO.- Basta con que el obrero, aún fuera de su jornada de trabajo, incurra en falta de probidad y honradez en contra de su patrón, para que por tal motivo se le desoida justificadamente, ya que no sería admisible jurídicamente, que sólo durante el desempeño de sus labores tuviera que comportarse con probidad y honradez hacia su patrón, y al concluir su jornada estuviera facultado para cometer en contra de él actos de esa naturaleza.

Séptima Época, Quinta Parte:

Vol. 90. Pág. 1^a. A.D. 6^a46/75. Joaquín Medina Subikurski. Unanimidad de 4 votos.

Vols. 91-96. Pág. 28. A.D. 1921/76.

Carlos Heredia Cruz. 5 votos.

Vols. 103-114. Pág. 37. A.D. 5369/77.

Procurador General de Justicia del Distrito Federal. 5 votos.

Vols. 115-120. Pág. 38. A.D. 2874/78

José Santos Garza Campos. Unanimidad de 4 votos.

Vols. 133-138. Pág. 52. A.D. 8085/79.

Aureo Villalba Flores. Unanimidad de 4 votos.

APENDICE de Jurisprudencia 1917-1985.

Quinta Parte. Laboral. Pág. 204. (21)

Con respecto al estudio de estas tres últimas fracciones,

queremos manifestar finalmente, que un trabajador que evita caer en faltas de probidad u honradez, en malos tratamientos o injurias, en contra de cualquier persona y en el momento y lugar que sean, contribuirá no sólo a fortalecer una relación de trabajo, sino a la producción misma y al desarrollo pacífico de una sociedad.

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

La fracción V, del artículo 47 contiene los siguientes elementos:

1. La intención del trabajador, el propósito firme de llevar a cabo una conducta premeditada, buscando o persiguiendo un objetivo determinado.
2. Que con motivo de esa conducta deliberada, se causen perjuicios materiales. En este orden de ideas, Francisco Ramírez Fonseca, explica que con esta última expresión "...se ha querido dar la connotación de deterioro en los objetos señalados, deterioro que significa una lesión económica para el patrón, lo cual ocurrirá generalmente". (22)
3. Los perjuicios materiales deberán recaer en los edificios, obras, maquinarias, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo.
4. Que esa conducta dolosa se produzca durante el transcurso de la

jornada de labores o con motivo de ella.

No cabe duda, que esta causal puede ser muy socorrida si se invoca adecuadamente, ya que no faltan los sujetos de instintos salvajes que por el simple hecho de hacerse los graciosos o bien por estar afectados psicológicamente en el sentido de que no miden las consecuencias de sus actos, destruyen o deterioran objetos que están al alcance de sus manos.

No obstante, habrá supuestos en los que sea muy difícil acreditar la mala fe o la intención del trabajador de querer ocasionar perjuicios materiales. V.gr., existen instrumentos o herramientas de trabajo que por su propia naturaleza deben ser manejados con fuerza y digamos hasta con rudeza, como es el caso de martillos, hachas, taladros, palas, machetes, etcétera; en estos casos, puede producirse efectivamente la intención de querer ocasionar perjuicios, pero es obvio, que resultaría muy arriesgado tratar de demostrar esa supuesta mala fe.

Por otro lado, no debemos olvidarnos de otro tipo de instrumentos que deben ser manejados con mucha delicadeza, tal es el caso de los utilizados en laboratorios farmacéuticos: probetas, tubos de ensayo, portaobjetos y otros; es decir, se trata de utensilios que por el sólo hecho de aporrearlos un poco más fuerte de lo debido se deterioran o destruyen. Y en estos supuestos, nuevamente, existirían dificultades en el momento de acreditar el elemento subjetivo de la intencionalidad.

Claro está, lo que acabamos de manifestar, no constituye una regla general; consecuentemente, debemos tomar en consideración todas las circunstancias presentes en cada caso concreto; ejemplo:

sería absurdo tratar de defender a un trabajador experimentado que corta las barras de acero a machetazos y alegue que no hay mala fe de su parte.

Por el contrario, es muy factible comprobar el dolo o la mala fe del trabajador que batea puertas y escritorios, que golpea ventanas, que pinta paredes, que rompe libros, etcétera.

Por último, hay que señalar que esta conducta dolosa que ocasiona perjuicios materiales deberá ejecutarse durante el desarrollo de las labores o con motivo de ellas, y en este orden de ideas, Francisco Ramírez Fonseca explica lo siguiente:

...para beneplácito del patrón, el perjuicio material puede ser, y de hecho es, causa de rescisión aunque no se ocasione la lesión durante el desempeño del trabajo, con tal de que haya una relación de causa a efecto, o, lo que es lo mismo, que se ocasione con motivo del desempeño de las labores. Así por ejemplo, si un trabajador ocasiona un perjuicio material a una máquina que está colocada en el trayecto que sigue és te de la puerta de entrada a la negociación a su puesto de trabajo, estará ocasionando el perjuicio con motivo de sus labores, pues para desarrollarlas tiene que recorrer ese camino, pudiéndose rescindir el contrato respectivo. (23)

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 única causa del perjuicio.

Esta causal, comprende tres elementos distintos respecto de

la anterior:

1. Los perjuicios ocasionados por el trabajador en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo deberán ser graves. Y en este sentido, podemos deducir, que, si el trabajador se encuentra comprendido dentro del supuesto que marca la fracción V, no interesa la magnitud de los estronicios provocados, así sean calificados de leves o graves, la causal procede de todos modos.
2. Los perjuicios materiales cometidos por el trabajador, deberán producirse sin el ánimo, sin la intención de querer ocasionar un detrimento o menoscabo en dichos objetos.
3. El trabajador deberá actuar con negligencia tal, que ésta sea la única causa del perjuicio.

El término negligencia proviene del latín "negligentia", que significa descuido, omisión, falta de aplicación. (24)

Roberto Muñoz Ramón señala que: "Las acciones u omisiones negligentes son todas las actividades o abstenciones de los trabajadores desarrolladas u omitidas de manera imorudente, imprevi~~sa~~sa, descuidada o irreflexiva". (25)

El mismo Muñoz Ramón, al referirse a los elementos de esta causal de despido expone lo que sigue:

Las anteriores características nos plantean, en el mundo de la naturaleza y no en el campo jurídico, un problema de causalidad; se requiere se presente: un hecho -acción u omisión negligente-; y un nexo de causalidad -entre la acción u omisión negligente y el daño material

grave-. (26)

Es indiscutible, que la gravedad de los perjuicios materiales y la negligencia del trabajador deberán ser calificadas por las autoridades del trabajo. Sin embargo, hay situaciones que por su propia naturaleza no requieren de un criterio o de una calificación especial y que muchos de nosotros tenemos conocimiento de ellas o las hemos padecido.

Un inmejorable ejemplo de conducta imprudente, irreflexiva e irresponsable, es la que encontramos en algunos sujetos que desempeñan labores de transporte público o privado, bien sea de pasajeros o de mercancías varias, cuyo tiempo lo dedican para jugar carreras con sus compañeros o también están los aventurados que siempre tratan de ganarle el paso a un ferrocarril y que producen las consecuencias que todos conocemos. Dichas situaciones, constituyen hechos evidentes, hechos que son noticia de casi todos los días y que nadie puede negar.

En estos casos, queda plenamente demostrado lo que desea el legislador, es decir, que se ocasionen perjuicios materiales graves con negligencia tal, que ella sea la única causa del perjuicio. Ojalá y todo quedara en perjuicios materiales graves, pero, ¿cuando pierden la vida terceras personas, qué?

Por ello, la jurisprudencia de la Corte y el legislador deben prever estos casos específicos, para que sea despedido un trabajador antes de que cometa un perjuicio material grave, sino antes de que atente en contra de la integridad física de cualquier persona, ya que la comisión de perjuicios materiales graves lleva o implica, en muchas ocasiones, la pérdida de vidas humanas.

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

De la redacción de este artículo, se colige que la causal de despido se configurará plenamente en el momento mismo en que el trabajador comprometa por su irresponsabilidad la seguridad del establecimiento o de cualquier persona que se encuentre en él, esto es, el patrón, su personal, familiares, los compañeros del trabajador, los visitantes, en fin, la persona que sea.

Ahora sí, estamos totalmente de acuerdo con el supuesto que marca el legislador en esta fracción.

Ya se ha nuestro de manifiesto que uno de nuestros intereses fundamentales radica en el hecho de prevenir conductas dolosas o negligentes que generan consecuencias lamentables no sólo en lo que se refiere a un vínculo laboral, sino que es frecuente que las susodichas consecuencias de estos actos se extiendan y afecten a personas completamente ajenas.

Es digno de reconocerse entonces, el hecho de que se sancionen no nada más las conductas que dañen, sino además las conductas irreflexivas que constituyen un riesgo o que ponen en peligro a algo o a alguien, con el objeto de evitar situaciones funestas o irrenarables.

Que bueno fuera que el legislador adontara el mismo criterio para otras fracciones de este mismo artículo, y sobre todo para la fracción VI, que como ya se ha renetido hasta el cansancio, es preferible despedir a un trabajador negligente que dese

peñe determinadas labores (concretamente el ejemplo de un chofer), antes de que lesione o destruya irremediablemente la salud o la vida de terceras personas (véase pág. 185).

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

Los actos inmorales son aquellos que atentan, que dañan o que van en contra de la moral.

Para analizar esta causal, es indispensable que tengamos por lo menos, una idea de lo que es la moral. Este término, proviene del latín "moralis", que significa que no concierne al orden jurídico, sino al fuero interno o al respeto humano. (27)

La moral se encarga del estudio del bien en general y de las acciones humanas en orden a su bondad o malicia. (28)

"Ha sido definida la moral como la ciencia que enseña a conocer el bien y el mal, o como la conducta que va de acuerdo con las buenas costumbres". (29)

El autor Luis Calderón Vega, explica que hay corrientes que estiman que dentro del sujeto existe una conciencia o capacidad natural para conocer o intuir los valores, y éste es precisamente, lo que constituye la moral del individuo; sin olvidar que a pesar de que la moral tiene un origen individual, aparece como una conducta socializada, como un fenómeno social. (30)

Otro apunte que guarda relación con la materia, es el que sigue:

No hay hombre o ser humano que no tenga concepto de lo bueno y de lo malo, de lo que debe ser, lo debido, y de lo que no debe ser, lo indebido.

Cuando dichos conceptos son generales en una sociedad dada, ésto es, que el consenso general estima como correspondientes a valores superiores respetables y su infracción es generalmente condenable, entonces estamos en presencia de la moral de una colectividad. (31)

Queremos aclarar, que es muy difícil hablar en términos puros o exactos cuando nos referimos a la moral por diversidad de criterios que giran en torno a este tema; pero lo que sí es evidente, es que la moral implica regulación de conducta interna; la moral enseña o muestra al individuo lo que la sociedad en la que vive y se desarrolla, considera como bueno y malo, debido e indebido.

Francisco Ramírez Fonseca emite, a nuestro juicio, una opinión acertada en este sentido: "...nosotros abrigamos la convicción de que la ley, al hablar de actos inmorales, se quiere referir a los contrarios a las buenas costumbres, conducta que impone a los trabajadores la fracción VII del artículo 134 de la Ley". (32)

Finalmente, como todos sabemos, la calificación de la inmoralidad de ciertos actos, será tarea de las autoridades del trabajo. Sin embargo, es innegable que existen determinados hechos que por su propia naturaleza, por las circunstancias que lo rodean y por las consecuencias que acarrearán, constituyen auténticos actos de inmoralidad y que cualquier persona sensata corrobora sin duda.

Un ejemplo de lo anterior, es el hecho de que el conserje de una escuela se dedique a mostrar revistas pornográficas a los niños y a practicar actos sexuales en su presencia.

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

Tal y como se encuentra redactada esta causal de despido, se colige, que es necesario demostrar que existió una revelación de secretos de fabricación o de asuntos de carácter privado, y además que con motivo de dicha revelación, se causaron perjuicios a la em presa.

Sabemos bien, que revelar significa descubrir o manifestar lo que se ha conservado ignorado, escondido u oculto.

Los perjuicios son las ganancias o beneficios que lícita y ra cionalmente eran esperados, y que han dejado de obtenerse. (33)

El trabajador que incurra en este acto, está violando además, el deber u obligación impuesta por la fracción XIII del artículo 134 de la ley.

Dicha transgresión, puede efectuarse de diversas maneras, tales como divulgar resultados de investigaciones, técnicas de publi cidad, sistemas de comercialización, formas de organización y operación de una empresa o compañía; en fin, elementos de uso exclusi vo de ésta, que puestos en conocimiento de determinada persona o del público en general, afectarán necesariamente en sus bienes o patrimonio.

Una de las formas más comunes en las que el trabajador revela secretos o asuntos confidenciales es la que se presenta en eláticas de cantinas o bares, en las que el trabajador habla más de lo debido.

Habrán personas que digan, que en estos casos, no se constituye la causal de despido justificado, ya que si bien el trabajador cometió indiscreciones, éste, no estaba en plenitud de sus facultades, pero la fracción en estudio no previene nada al respecto, y donde la ley no distingue no debemos distinguir.

La revelación de secretos, como todas las causas de rescisión, guarda sus dificultades en el momento de su acreditación; por este motivo, aunque resulte curioso, tal y como lo indica el maestro Cavazos, conviene más invocar la fracción II que habla de faltas de probidad que invocar erróneamente la fracción IX, sin necesidad de que se comprueben los perjuicios causados. (34)

X. Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un periodo de 30 días sin permiso del patrón o sin causa justificada.

Las faltas de asistencia, constituyen una causal difícil de analizar, por los diversos comentarios que se han despertado en torno a su interpretación. No obstante, contamos con la valiosa ayuda de la jurisprudencia de la Corte que estudia y resuelve el problema que se suscita en esta fracción; pero en lo que se refiere al punto de que si más de tres faltas, son tres y media o cuatro, nos pone en aprietos, ya que sustenta criterios contradictorios, como lo veremos más adelante.

Por estas razones, estudiaremos los distintos elementos

que configuran esta causal con el objeto de lograr un análisis más completo de la misma.

La falta de asistencia es entendida o consiste en la abstención del trabajador de presentarse a laborar en la jornada que se le ha establecido. (35)

El autor Roberto Muñoz Ramón, explica que cuando un trabajador deja de acudir a sus labores en una jornada continua, es indudable, que incurre en una falta de asistencia; sin embargo, existen otras situaciones que también deben considerarse como faltas de asistencia, y menciona entre otras:

- a) Cuando el trabajador acude a sus labores a la hora que arbitrariamente él decide, puesto que tiene la obligación de presentarse a la hora fijada como de entrada o dentro del lapse de tolerancia.
- b) Cuando el trabajador conviene con fundamento en el artículo 75 de la ley, que prestará sus servicios en los días de descanso obligatorio y no asiste.
- c) Cuando el trabajador tiene asignada una jornada discontinua y sólo se presenta a laborar en uno de los dos periodos. (36)

Como podemos notar, Muñoz Ramón señala que el no asistir a una de las partes de la jornada discontinua, deberá computarse entonces, como falta de asistencia completa.

Es precisamente este último punto, el que ha suscitado las discusiones, y la Corte, emitió los criterios siguientes:

TRABAJADORES, FALTAS DE ASISTENCIA DE
LOS.- La fracción X del artículo 121

de la Ley Federal del Trabajo de 1931 expresa que el patrono podrá rescindir el contrato de trabajo "por tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un mes, sin permiso del patrono, o sin causa justificada" y lo que quiere decir, ateniéndose a la letra de la Ley, que en este caso es claro y no necesita interpretación alguna, que tres faltas de asistencia no dan por sí solas derecho al patrono, para rescindir el contrato, sino que se requiere que sean más de tres, es decir, de cuatro en adelante.

Quinta Epoca: Tomo XLVIII, Pág. 2540.-
Espejel Marín Guadalupe. (37)

Baltazar Cavazos Flores, al referirse a este asunto manifiesta:

Semánticamente, más de tres faltas son tres faltas y media, ya que el trabajador que sólo asiste a uno de los dos turnos quebrados, incurre en media falta de asistencia, que desde luego le tiene que afectar, ya que no sería justo que fuera irrelevante y que el trabajador no tuviera ninguna sanción por dicha inasistencia. (38)

Por su parte, Francisco Ramírez Fonseca comenta, que: "Afortunadamente retornó la Corte a su original criterio, que era el correcto de considerar que en el caso de jornada discontinua, la falta de asistencia a una de las partes de que se compone la jornada debe computarse como media falta para efectos del despido". (39)

El criterio en el que se apoyan los anteriores autores y que guarda consonancia con el primero que anotamos es:

FALTAS DE ASISTENCIA, EN CASOS DE JORNADA DIVIDIDA EN DOS PARTES.

Cuando la jornada de trabajo se desarrolla en etapas discontinuadas, es decir, está dividida en dos partes, la falta de asistencia a una de esas partes, debe computarse como media falta, que puede ser sumada con otras medias faltas o con otras enteras, para integrar la causal prevista por la fracción X del artículo 122 de la Ley Federal del Trabajo, pues de no computarse la media falta se fomentaría el ausentismo y se haría nugatorio un derecho que la Ley Federal del Trabajo concede a los patrones para obtener la asistencia completa de su personal, en beneficio de la producción y de la empresa, sin que esto quiera decir que se compute la media falta como falta completa.

Sexta Época. Quinta Parte. Volumen CXVII. Pág. 26. Anuario directo 2897/66.
Florencio Velázquez Escalp. 5 votos.
Séptima Época. Quinta Parte. Volumen 15. Pág. 23. Anuario directo 5376/69.
Radiodifusora X.E.F.I. 5 votos. (40)

Desde nuestro punto de vista, estamos completamente de acuerdo con el último criterio que anotamos, es decir, es correcto que puedan sumarse las medias faltas a faltas enteras o a otras medias faltas.

Tal y como se encuentra redactada esta fracción, se deja francamente abierta la posibilidad de interpretar con toda razón y licitud, que más de tres faltas son efectivamente tres faltas y media, y no forzosamente cuatro, y el ejemplo más evidente es el de los turnos quebrados.

Si el legislador no hubiera deseado haber contemplado esta

posibilidad, simplemente marcaría en términos rotundos o categóricos que: "Es causal de rescisión sin responsabilidad para el patrón, incurrir el trabajador en cuatro faltas de asistencia, en un periodo de 30 días" y punto, se acabaría el problema; sin embargo no es así.

Una vez estudiada la materia de las faltas de asistencia, pasaremos al periodo de 30 días, aunque no hay mucho que comentar, puesto que la jurisprudencia de la Corte lo dice todo:

FALTAS DE ASISTENCIA COMO CAUSAL DE RESCISIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO. COMPUTO DE LAS.- En relación con la causal de rescisión a que se refiere el artículo 121, fracción X, de la Ley Federal del Trabajo de 1931, no es necesario que las faltas de asistencia del trabajador ocurran durante un sólo mes de calendario, sino que, para hacer el cómputo de ellas, debe entenderse por un mes un lapso cualquiera de 30 días contados a partir de la primera falta.

NOTA: El artículo 121 citado, corresponde al 47 de la Ley Federal de Trabajo de 1970.

Sexta Epoca, Quinta Parte:

Vol. II. Pág. 52. A.D. 7257/56. Emigdio de la Fuente. Unanimidad de 4 votos.

Vol. XIV. Pág. 133. A.D. 1340/57. Salvador Solana Ceballos. Unanimidad de 4 votos.

Vol. LII. Pág. 79. A.D. 1366/61. Francisco Huerta Lara. Unanimidad de 4 votos.

Vol. LXIV. Pág. 14. A.D. 3237/62. Simón Flores Alva. Unanimidad de 4 votos.

Vol. XCIII. Pág. 15. A.D. 8056/63. Donato Galindo Leyva. 5 votos.

APENDICE de Jurisprudencia, 1917-1985,
Quinta Parte. Laboral. Pág. 99. (41)

Por otra parte, la única forma que tiene el trabajador de demostrar que faltó con permiso del patrón, no es argumentando que obtuvo el permiso verbal de éste, sino que necesita acreditar sus inasistencias con la documentación o con las constancias en las que se exprese la autorización respectiva, tal y como lo ordena nuestro más Alto Tribunal:

FALTAS PREVIO AVISO, SIN PERMISO DEL PATRON.- El hecho de que un trabajador falte a sus labores, previo aviso, no significa que esa falta sea justificada, ya que para que pueda considerarse en esa forma, es menester que el patrón otorgue el correspondiente permiso.

SEXTA EPOCA, Quinta Parte:

Vol. XLV. Pág. 25. A.D. 6416/60 José María Morales Rodríguez y Coags. Unanimidad de 4 votos.

Vol. CXXIV. Pág. 21. A.D. 8631/65. Compañía Azucarera de los Mochis, S.A. 5 votos.

Vol. CXXXI. Pág. 19. A.D. 4513/64. Jesús Ruvalcaba Ibarra. 5 votos.

Vol. CXXXII. Pág. 43. A.D. 9294/66. Rogelio Gómez Martínez. Unanimidad de 4 votos.

Vol. CXXXVI. Pág. 23. A.D. 1909/68. Ezequiel Hernández Torres. 5 votos.

APENDICE de Jurisprudencia, 1917-1985.
Quinta Parte, Laboral. Pág. 101. (42)

Siguiendo este orden, sólo nos resta señalar que para que las faltas de asistencia constituyan causal de despido, se requiere como ya dijimos, que sean sin permiso del patrón o sin

causa justificada.

Ya manifestamos en el inicio de este trabajo (véase Pág. 3) que el concepto justificación implica que existe un fundado derecho, una demostración o prueba bastante ante determinadas circunstancias.

En este sentido, si el trabajador se encontrara enfermo, accidentado o incluso hasta secuestrado, en fin, cualquier caso de fuerza mayor, sin que nadie haya nuestro en conocimiento de estos hechos al patrón, es lógico pensar, que existió un motivo suficiente o justificado para que el trabajador no pudiera asistir a sus labores.

Por el contrario, si el trabajador no se encontró en ninguno de estos supuestos o en alguno semejante que le impidiera haber acudido a cumplir con sus tareas, sino que simplemente decidid por su cuenta no presentarse a trabajar, sus inasistencias son injustificadas, por lo que procede claramente el despido.

En lo que se refiere a la justificación de las faltas de asistencia, la Corte resolvió:

FALTAS DE ASISTENCIA, ANTE QUIEN DEBE HACERSE LA JUSTIFICACION DE LAS.- Para que las faltas al trabajo en que incurra un trabajador no den lugar al despido, debe dar aviso al patrón de la causa de las mismas y acreditar, cuando vuelva al trabajo, que efectivamente se 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.

Sexta Epoca, Quinta Parte:

Vol. VII. Pág. 82. A.D. 2629/56. Planta Pasteurizadora, S.A. Unanimidad de 4 votos.

Vol. XXXIX. Pág. 20. A.D. 734/60. Hotel Caleta de Acapulco, S.A. 5 votos.

Vol. LIV. Pág. 23. A.D. 4884/60 Humber to García Jurado. Unanimidad de 4 votos.

Vol. XLV. Pág. 35. A.D. 6416/60. José María Morales Rodríguez. Unanimidad de 4 votos.

Vol. LV. Pág. 1. A.D. 4935/61. Servando Galindo. 5 votos.

APENDICE de Jurisprudencia. 1917-1985. Quinta Parte. Laboral. Pág. 98. (43)

Finalmente, no podemos dejar de señalar dos situaciones importantes en el análisis de esta materia:

Primeramente, deseamos aclarar que falta de asistencia y abandono de trabajo no son lo mismo, ya que el abandono implica la asistencia efectiva del trabajador a su jornada normal y que en determinado momento, dejó de prestar sus servicios en forma intempestiva e injustificada.

Y en segundo lugar, manifestar que no se computarán como faltas de asistencia las ausencias posteriores a la fecha del despido, tal y como lo ordena la Suprema Corte en una de sus ejecutorias.

El maestro Cavazos nos comenta que tuvieron un caso en el que se le negó la autorización a un trabajador para faltar algunos días a sus labores.

Ante dicha circunstancia, el trabajador presentó una deman

da de despido injustificado fechada en el mismo día en que empezó a faltar, para que no se le tomara en cuenta dichas faltas y dejar sin defensa a la empresa.

Pero en estos casos-explica-, deberá alegarse separación voluntaria y dar aviso de este hecho al Seguro Social. (44)

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

No existe ninguna duda de la subordinación, entendida como la situación jurídica en la que se coloca un trabajador para estar a disposición de su patrón (véase Pág. 54), es el elemento característico de una relación de trabajo, y el hecho de no obedecer o no acatar las órdenes del patrón, es atentar en contra del propio vínculo laboral.

Claro está, tal y como lo dispone la última parte de esta fracción, la desobediencia deberá versar o recaer sobre las cuestiones estipuladas en el contrato de trabajo, ya que si no fuera así, en muchísimas ocasiones, el trabajador sería una especie de esclavo al servicio exclusivo de su patrón o de sus representantes.

Por ello, es muy conveniente, que en todo contrato individual de trabajo se describa si es posible, hasta con lujo de detalles, los servicios, tareas o actividades que deberá desempeñar el trabajador, así como su jornada, salario, días de descanso, en fin, los elementos mínimos que debe reunir todo contrato individual de acuerdo con la ley (artículo 25 de la Ley Federal

del Trabajo).

El deber de obediencia que tiene que observar todo trabajador no se limita solamente al patrón como persona física, sino que se extiende a los directores, administradores, gerentes y de más individuos que desempeñen labores de dirección o administración en la empresa o establecimiento (véase PÁR.61).

Francisco Ramírez Fonseca, se apoya en una ejecutoria de la Suprema Corte (amparo directo 6001/60) al señalar que: "...hemos de aclarar que la desobediencia se configura aunque no se trate de una orden recibida en el momento". (45)

En lo que toca a este punto, estamos en parte de acuerdo y en parte no. Si es correcto, que no hay necesidad de estar reiterando una y otra vez al trabajador que cumpla con sus tareas, puesto que éste, sabe muy bien cuales son sus obligaciones y las consecuencias de su incumplimiento.

Pero por otra parte, hay ocasiones en que un trabajador, como cualquier persona, tendrá problemas que lo distraerán y dejará pendiente alguna obligación, sin que haya obrado con premeditación o mala fe, y no por ésto, tiene que configurarse la desobediencia.

Esta medida es muy drástica, porque incluso los trabajadores más eficientes y responsables dejarán en algún momento alguna obligación por concluir, y no por ello deben hacerse acreedores a un despido, porque si esto se aplicara en la práctica, no sólo se afectaría al trabajador sino también al patrón, porque separaría de su empresa a un buen elemento.

En lo que se refiere a la desobediencia sin causa justificada, es menester precisar algunas cuestiones.

Ramírez Fonseca, al hablar de las causas justificadas de desobediencia, explica:

...cualquier circunstancia real, ajena a la voluntad del trabajador, puede constituir una causa justificada para no obedecer una orden, o sea, cuando esté de por medio un caso fortuito o una fuerza mayor que imposibiliten al trabajador obedecer la orden recibida. (46)

Por su parte, Mario de la Cueva, expone lo siguiente:

Es importante poner de relieve esta idea de causa justificada: el término posee una significación objetiva, por que la causa justificada no puede ser la voluntad subjetiva de no hacer algo; por consiguiente, debe existir una razón para la negativa, la que puede ir desde la circunstancia de que lo ordenado no coincida con el trabajo que debe cumplirse, hasta el peligro que pueda significar para la vida del trabajador. (47)

Nosotros pensamos, que todas las personas como seres humanos que somos, no estaremos nunca exentos de cometer errores y necesidades; no nada más se equivocan los trabajadores, sino también los patronos y sus representantes.

En infinidad de ocasiones, y sobre todo en las industrias en donde se utilice equipo y tecnología sofisticada, los traba-

ADORES llegan a adquirir a través de sus vivencias laborales y años de dedicación en la empresa, aptitudes y conocimientos que no poseen muchas veces los patrones.

Por ello, si un trabajador no cumple determinadas órdenes aduciendo que son equivocadas, porque crean un peligro o afecta ción para él, para sus compañeros, para la empresa, para el pro nio patrón, o bien, que argumente cualquier motivo razonable o lícito, será completamente justificable su conducta.

En este sentido, Baltasar Cavazos explica que existen "desobediencias técnicas" cuando el trabajador no ejecuta órdenes por considerarlas erróneas o perjudiciales para la empresa.

En estos casos, la desobediencia no motiva el despido, siempre y cuando el trabajador demuestre las consecuencias per judiciales que hubiera ocasionado la ejecución de dichas órdenes. (48)

Finalmente, la Corte expone en jurisprudencia firme que:

DESOBEDIENCIA, RESCISIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR.- La orden dada por el patrón a un trabajador para ejecutar, dentro de las labores contratadas, determinadas indicaciones, no lesionan los derechos del trabajador; y cuando éste incurre en incumplimiento y por tanto en desobediencia, se constituye una causal de rescisión y por ende, el despido en cuestión es justificado.

Séptima Época, Quinta Parte:
Vol. 6 Pág. 16. A.D. 8727/68. Plenes de México, S.A. de C.V. 5 votos.
Vol. 14. Pág. 38. A.D. 1819/60. Dan Villanueva Briseño. Unanimidad de 4

votos.

Vol. 14. Pág. 38. A.D. 3904/63. The Pullman Company. Agencia en México. Unanimidad de 4 votos.

Vol. 14. Pág. 38. A.D. 5518/69. Armando Garza García. Unanimidad de 4 votos.

Vol. 14. Pág. 38. A.D. 9899/68. Antonio Castillo Hernández. Unanimidad de 4 votos.

APENDICE de Jurisprudencia 1917-1985.
Quinta Parte. Laboral. Pág. 69. (49)

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

La fracción XV del artículo 123 de nuestro ordenamiento supremo marca textualmente:

El patrón estará obligado a observar, de acuerdo con la naturaleza de su negociación los preceptos legales sobre higiene y seguridad en las instalaciones de su establecimiento, y a adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo...

Por otro lado, el artículo 21 de la Ley Federal del Trabajo, en su fracción VII (véase pág. 14), indica como causa de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el trabajador:

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 cumplen las

medidas preventivas y de seguridad que las leyes establezcan.

Como podrá apreciarse, constituye una obligación fundamental del patrón, el que adopte en el establecimiento los procedimientos y medidas necesarias para prevenir accidentes o enfermedades.

Igualmente, el trabajador tiene la obligación fundamental de observar o seguir estas normas, ya que de lo contrario, se haría acreedor a un despido justificado.

En estos casos, es evidente, la característica de bilateralidad que contiene toda norma jurídica, puesto que ésta impone obligaciones, pero correlativamente, concede derechos; y en este supuesto concreto, le concede al patrón el derecho de exigir el cumplimiento exacto de estas medidas o procedimientos.

El propósito esencial de esta fracción, es aminorar, o si es posible, evitar completamente los riesgos a los que se expone un trabajador con motivo de sus labores.

No falta en la empresa o establecimiento, el trabajador necio, el que dice que lo sabe todo, y que no sigue jamás las medidas o prácticas de seguridad que se le imponen, por considerarlas ridículas o que no van de acuerdo con su personalidad, y tonterías así.

Pero en estos casos, pensamos que independientemente de que el despido es totalmente justificado, se le hace un favor aparte al trabajador, ya que se le evita correr el riesgo de

quedar inválido o de perder la vida, por aferrarse a sus ideas absurdas y no llevar a la práctica los métodos de seguridad y protección indicados.

XIII. Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que en este último caso, exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del trabajador, y presentar la prescripción suscrita por el médico.

El estado de embriaguez consiste en una alteración de la conciencia, que va pasando por el enturbiamiento, la confusión mental, el delirio o estado crepuscular y finalmente, hasta llegar al estado de inconsciencia o pérdida de los sentidos, originado todo esto, por la ingestión de bebidas alcohólicas. (50)

En este punto, no existe ningún problema; el estado de embriaguez, es un estado evidente que no requiere de pruebas especiales para su acreditación, ya que hasta un niño puede detectarlo.

La Corte ha establecido en jurisprudencia firme que:

EBRIDAD, PRUEBA DE ESTADO DE.- La prueba testimonial es apta para probar el estado de ebriedad y no es indispensable la pericial, en razón de que dicho estado es bajo la simple apreciación de los sentidos.

Sexta Epoca, Quinta Parte:
Vol. IX Pág. 67, A.D. 1421/57 Aquilino E. Altamirano. 5 votos.

Vol. XXVIII. Pág. 43. A.D. 592/53. María de los Dolores Sepúlveda Lozano. 5 votos.

Vol. XXXIII. Pág. 99. A.D. 1494/59. Carlos Guerrero Novelo. Unanidad de 4 votos.

Vol. XLVI. Pág. 23. A.D. 5673/60 Salvador Manzano Olmos. Unanidad de 4 votos.

Vol. LXVII. Pág. 14. A.D. 5161/62. Catalina Villegas Ramírez. 5 votos.

APENDICE de Jurisprudencia, 1917-1985.
Quinta Parte. Laboral. Pág. 84. (51).

Creemos nosotros, que con esta fracción, la ley se anticipa a situaciones de consecuencias nefastas, ya que no necesita mayor explicación la circunstancia de que un trabajador ebrio puede provocar serios conflictos en una empresa o establecimiento hasta culminar con la muerte de cualquier persona.

Incluso hasta se emitió un criterio de la Corte que consideraba como un acto inmoral el hecho de que un trabajador ingiriera bebidas embriagantes en el lugar y a la hora del trabajo (Amparo directo 4929/61. Fernando López Guerrero. Resuelto el 14 de marzo de 1962. 5 votos). (52).

Por otro lado, estamos de acuerdo con la opinión del maestro Cavazos en el sentido de que no es posible darle una interpretación letrística o servil a esta fracción, ya que de lo contrario, se darían casos en los que el trabajador alegara que él no concurrió ebrio a sus labores, sino que se emborrachó en el propio lugar de trabajo; claro está, es lógico pensar que esta no fue la intención del legislador. (53).

Igualmente, es causal de rescisión del vínculo laboral sin

responsabilidad para el patrón, concurrir bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante o ingerirlas en el propio centro de trabajo -como ya se aclaró-, salvo que exista un comprobante o receta médica que así lo indique.

"A la droga enervante que produce efectos soporíferos -relaja los músculos y embota los sentidos- se le llama específicamente narcótico". (54).

Los narcóticos son las sustancias que producen sopor, entorpecimiento y relajación muscular y que son utilizadas para disminuir la actividad vital del organismo. (55)

A manera de información, podemos decir, que la droga se clasifica en cinco categorías:

- 1) Sedantes y tranquilizantes, que sirven para dormir a las personas o para calmarlas y afectan el sistema nervioso, pero no crean hábito, como la aspirina, la belladona o la vasifluarina.
- 2) Barbitúricos, que son usados para dormir pero con la diferencia que sí crean hábito y destruyen las células cerebrales o neuronas.
- 3) Estimulantes, que son los que toma la mayor parte del mundo, pero que finalmente acaban por ser nocivas para el organismo.

Hay varias clases de estimulantes:

- a) Café, té, chocolate y cacao.
- b) Tabaco.
- c) Anfetaminas.
- d) Cocaína.
- 4) Antidormientes, que son utilizados en medicina psiquiátrica.

para el alivio de la tensión nerviosa pero que producen hábito.
Ejemplos: librium y valium.

5) Alucinógenos, que producen alucinaciones o ilusiones y que son la marihuana, peyote, opio y heroína. (56)

En lo que toca a la última parte de esta fracción, el maestro De la Cueva expone lo siguiente:

En el problema de los narcóticos y drogas enervantes, la Comisión, introdujo a solicitud de los trabajadores, una excepción, consistente en que el narcótico o la droga se use por prescripción médica, a cuyo efecto consideró que son muchos los medicamentos que los contienen; pero sujetó la legitimidad de la excepción a la obligación del trabajador de "poner el hecho, antes de iniciar el trabajo, en conocimiento del patrono y mostrar la prescripción suscrita por el médico", precauciones que permitirán al patrono juzgar si puede existir algún peligro para las personas y los bienes. (57)

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

El término sentencia, proviene del latín "sententia" que quiere decir dictamen o parecer, otros consideran que proviene del vocablo "sintiendo" que significa que un juez, partiendo de un proceso, declara lo que siente. (58)

Rafael de Pina, señala en su Diccionario de Derecho que sentencia ejecutoriada "es aquella que causa ejecutoria, por

ministerio de la ley o por resolución judicial, produciendo los efectos de la cosa juzgada". (59)

Lo anterior significa, que una sentencia ejecutoriada es una sentencia firme, que pone fin a un proceso (en este caso un proceso penal) y que constituye la verdad legal definitiva, por lo que en consecuencia, no existe medio de impugnación alguno en su contra.

La pena de prisión consiste en la privación de la libertad corporal que se agota en una cárcel o en una colonia penitenciaria (artículo 25 del Código Penal para el Distrito Federal).

Evidentemente, este hecho, no requiere mayores comentarios; el trabajador que haya incurrido en la comisión de un delito estará recluso en un establecimiento penal purgando una condena, y consecuentemente estará impedido para cumplir con una relación laboral.

En este sentido, Muñoz Ramón manifiesta que este impedimento "...puede ser físico por encontrarse encarcelado o jurídico para seguir ejerciendo determinadas profesiones". (60)

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

Deseamos aclarar, que el segundo y tercer párrafo de esta fracción XV, señala que el patrón deberá dar aviso escrito al trabajador de la fecha y causa o causas de su rescisión, materia, a la que ya dedicamos un estudio especial en este trabajo

(véanse págs. 149 a 158), por lo que nos referiremos sólo a la primera parte de la misma.

Debemos entender por el vocablo analogía lo siguiente:

Relación existente entre un caso previsto expresamente en una norma jurídica y otro que no se encuentra comprendido en ella, pero que, por la similitud con aquél, permite igual tratamiento jurídico, sin agravio para la justicia.

La aplicación analógica de la ley, (de nominada, simplemente, analogía) constituye un método muy antiguo utilizado para resolver casos que, no obstante no hallarse comprendidos en las previsiones de una norma jurídica, por su semejanza con aquellos a que ésta alude, pueden ser sometidos a ella sin agravio de la justicia...

La analogía es un método de aplicación de la ley que encierra el peligro evidente de cometer graves injusticias -contra el propósito de servir a la justicia- por tomarse como análogos o semejantes casos que tengan la apariencia de tales, pero que realmente no lo sean.

No obstante, ha tenido, y tiene todavía, una gran aceptación para la aplicación del derecho... (61)

El objeto primordial de la fracción XV de este artículo 47, al igual que la fracción XI del artículo 51, -según explica Mario de la Cueva- es prever la gran variedad de acontecimientos que pueden manifestarse con motivo de una relación de trabajo, ya que el legislador no es un ser omnisciente para que pueda precatarse y señalar todas las circunstancias posibles. (62)

Por su parte, Néstor de Buen, considera que la aplicación de la analogía como instrumento que llena las lagunas legales, es incongruente e injusto en los casos de despido y retiro.

Nos manifiesta el maestro, que si bien el artículo 14 Constitucional prohíbe la aplicación de la analogía en los juicios del orden criminal, es lógico, que esta prohibición no atañe a problemas de despido y retiro; sin embargo, hay ocasiones en que estos hechos, constituyen una sanción más grave que cualquier pena dictada en un juicio criminal, he aquí la injusticia de la aplicación por analogía.

Por último, explica que el legislador consciente de la peligrosidad de la analogía, exigió que las causas análogas fueran de igual manera graves y de consecuencias semejantes a las anteriores. (63)

Sin embargo, desde nuestro punto de vista, consideramos que sí es importante la aplicación de la analogía, y más, en una sociedad como la nuestra.

Todos sabemos, que el ingenio del mexicano es fabuloso, reconocido en todo el mundo; es innegable entonces, que cualquier trabajador mexicano inventa o practica conductas que atentan de alguna forma contra la relación de trabajo, pero lo hace tan fina y sutilmente que su comportamiento no encaja dentro de la clasificación de las causas de despido que marca el artículo 47.

Claro está, los casos análogos deberán ser siempre aplicados como lo marca la ley; es decir, tendrán que ser igualmente graves y de consecuencias semejantes a los anteriores.

Por último, tal y como lo señala el maestro Cavazos, no debemos olvidar que: "...en caso de que se invoque esta fracción, habrá que relacionarla con otra de las previstas, a fin de establecer la analogía correspondiente". (64)

Notas del Capítulo 5.

- 1 Roberto Muñoz Ramón, op. cit., p. 119.
- 2 JURISPRUDENCIA MEXICANA 1917-1985, op. cit., p. 204.
- 3 Baltasar Cavazos Flores, CAUSALES DE DESPIDO, op. cit., p.34
- 4 Idem.
- 5 GRAN DICCIONARIO ENCICLOPEDICO ILUSTRADO, Tomo IX, 11a. ed., Editado por Reader's Digest México, México, 1972, p. 3058.
- 6 JURISPRUDENCIA MEXICANA 1917-1985, op. cit., p. 182.
- 7 JURISPRUDENCIA Y TESIS SOBRESALIENTES 1955-1963, op. cit., p. 212.
- 8 Ibid., p. 213.
- 9 Ibid., n. 211.
- 10 JURISPRUDENCIA MEXICANA 1917-1985, op. cit., n. 180.
- 11 Jesús Antonio Alvarez Román, LAS RELACIONES HUMANAS, 5a. ed., Ed. JUS, México, 1980, p. 136.
- 12 Cfr., Baltasar Cavazos Flores, CAUSALES DE DESPIDO, op. cit., p. 37.
- 13 Ibid., p. 36.
- 14 GRAN DICCIONARIO ENCICLOPEDICO ILUSTRADO, Tomo IV, 11a. ed., Editado por Reader's Digest México, México, 1972, p. 1947.
- 15 JURISPRUDENCIA Y TESIS SOBRESALIENTES 1955-1963, op. cit., n. 262.
- 16 Néstor de Buen Lozano, op. cit., Tomo II, p. 85.
- 17 Cfr., Roberto Muñoz Ramón, op. cit., p. 327.

- 18 Cfr., Baltasar Cavazos Flores, CAUSALES DE DESPIDO, op cit., p. 38.
- 19 Francisco Ramírez Fonseca, op cit., p. 78.
- 20 JURISPRUDENCIA MEXICANA 1917-1985, op. cit., p. 214.
- 21 Ibid., p. 181.
- 22 Francisco Ramírez Fonseca, op. cit., p. 81.
- 23 Ibid., p. 84.
- 24 GRAN DICCIONARIO ENCICLOPEDICO ILUSTRADO, Tomo VIII, 11a. ed., Editado por Reader's Digest México, México, 1972, p. 2062.
- 25 Roberto Muñoz Ramón, op. cit., p. 332.
- 26 Ibid., p. 331.
- 27 GRAN DICCIONARIO ENCICLOPEDICO ILUSTRADO, Tomo VIII, op. cit., p. 2522.
- 28 Idem.
- 29 Francisco Ramírez Fonseca, op. cit., p. 90.
- 30 Cfr., Luis Calderón Vega, INICIACION A LA SOCIOLOGIA, 2a. ed., Ed. JUS, México, 1978, p. 213.
- 31 Idem.
- 32 Francisco Ramírez Fonseca, op. cit., p. 90.
- 33 apud., Rafael de Pina, op. cit., p. 380.
- 34 Cfr., Baltasar Cavazos Flores, CAUSALES DE DESPIDO, op cit., p. 45.
- 35 Cfr., Roberto Muñoz Ramón, op. cit., p. 336.
- 36 Ibid., págs. 337 y 338.
- 37 JURISPRUDENCIA 1917-1975, op. cit., p. 107.

- 38 Baltasar Cavazos Flores, CAUSALES DE DESPIDO, op. cit., p. 46.
- 39 Francisco Ramirez Fonseca, op. cit., p. 99.
- 40 JURISPRUDENCIA 1917-1975, op. cit., p. 107.
- 41 JURISPRUDENCIA MEXICANA 1917-1985, op. cit., p. 90.
- 42 Ibid., p. 91.
- 43 Ibid., p. 89.
- 44 Cfr., Baltasar Cavazos Flores, CAUSALES DE DESPIDO, op. cit., p. 48.
- 45 Francisco Ramirez Fonseca, op. cit., p. 122.
- 46 Ibid., p. 127.
- 47 Mario de la Cueva, op. cit., págs. 247 y 248.
- 48 Cfr., Baltasar Cavazos Flores, CAUSALES DE DESPIDO, op. cit., p. 55.
- 49 JURISPRUDENCIA MEXICANA 1917-1985, op. cit., p. 63.
- 50 apud., EL GRAN LIBRO DE LA SALUD, Editado por Reader's Digest México, México, 1978, p. 606.
- 51 JURISPRUDENCIA MEXICANA 1917-1985, op. cit., p. 78.
- 52 JURISPRUDENCIA Y TESIS SOBRESALIENTES 1955-1963, op. cit., p. 212.
- 53 Cfr., Baltasar Cavazos Flores, CAUSALES DE DESPIDO, op. cit., p. 57.
- 54 Roberto Muñoz Ramón, op. cit., n. 348.
- 55 apud., EL GRAN LIBRO DE LA SALUD, op. cit., p. 605.
- 56 Ibid., págs. 606 y siguientes.

- 57 Mario de la Cueva, op. cit., p. 248.
- 58 Cfr., Guillermo Colín Sánchez, DERECHO MEXICANO DE PROCEDIMIENTOS PENALES, 9a. ed., Ed. Porrúa, México, 1985, p. 473.
- 59 Rafael de Pina, op. cit., p. 445.
- 60 Roberto Muñoz Ramón, op. cit., p. 350.
- 61 Rafael de Pina, op. cit., págs. 77 y 78.
- 62 Cfr., Mario de la Cueva, op. cit., p. 248.
- 63 Cfr., Néstor de Buen Lozano, op. cit., Tomo II, p. 97.
- 64 Baltasar Cavazos Flores, CAUSALES DE DESPIDO, op. cit., p. 59.

C A P I T U L O 6

JURISPRUDENCIA RELACIONADA

6.1. Concepto de Jurisprudencia.

6.2. Jurisprudencias relacionadas con el tema.

Notas del Capítulo 6.

6.1. Concepto de Jurisprudencia.

El concepto jurisprudencia deriva del latín "jurisprudencia" que significa prudencia de lo justo. (1).

Ulpiano al referirse a la jurisprudencia, la definía como la "divinarum atque humanarum rerum notitia, iusti atque, iniustia scientia", que quiere decir, el conocimiento de las cosas humanas y divinas, la ciencia de lo justo y de lo injusto.(2)

La jurisprudencia debe entenderse como "...la interpretación de la ley, firme, reiterada y de observancia obligatoria, que emana de las ejecutorias pronunciadas por la Suprema Corte de Justicia, funcionando en pleno o por salas, y por los Tribunales Colegiados de Circuito".(3)

Los artículos 192 a 197 de la Ley de Amparo y el 95 de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, regulan la jurisprudencia y le reconocen expresamente la característica de obligatoriedad; igualmente, establecen que la Suprema Corte de Justicia y los Tribunales Colegiados de Circuito, serán los únicos tribunales facultados para sustentar jurisprudencia, que deberá estar integrada por criterios firmes y reiterados.

La reiteración consiste en la ratificación del criterio de interpretación que debe estar sustentado por cinco ejecutorias no interrumpidas por otra en contrario.

La firmeza de la jurisprudencia está vinculada a una votación mínima de catorce, tratándose del pleno; pero si la resolución pertenece a las salas será de cuatro votos por lo menos, y cuando se trate de los Tribunales Colegiados de Circuito, será

por unanimidad de los magistrados.

No podemos dejar de señalar que la jurisprudencia es fuente del derecho, y la Suprema Corte le reconoce ese carácter por considerar que surge de un análisis reiterado de los señalamientos de la ley, que regulan diversos casos concretos. (4)

Finalmente, la propia Corte establece en dos de sus ejecutorias lo siguiente:

JURISPRUDENCIA, CONCEPTO Y OBLIGATORIEDAD DE LA.- No se puede equiparar la jurisprudencia al "uso", "costumbre" o "práctica en contrario" de que habla el artículo diez del Código Civil del Distrito y Territorios Federales, en virtud de que la jurisprudencia de la Suprema Corte no se origina ni se funda en ellos, sino que emerge de la fuente viva que implica el análisis reiterado de las disposiciones legales vigentes, en función de su aplicación a los casos concretos sometidos a la consideración de este Alto Tribunal, conforme a su competencia; y precisamente porque la jurisprudencia es fuente del derecho, de ahí dimana su obligatoriedad en los términos del artículo 193 bis de la Ley de Amparo.

Amaro en revisión 4086/1961 Cía. de Fianzas México, S.A. Marzo 15 de 1968
5 votos. Ponente: Sr. Jorge Inarritu.

2a. SALA.- Sexta Época, Volumen CXXIX
Tercera Parte. Pág. 12. (5)

La segunda tesis jurisprudencial de la que nos referimos es la que apuntamos enseguida:

JURISPRUDENCIA, LA SUPREMA CORTE NO ESTA OBLIGADA A FALLAR DE ACUERDO CON SU.- La circunstancia de que muchos asuntos hayan sido resueltos en cierto sentido conforme a una jurisprudencia anterior a otra nueva, no quiere decir que la Suprema Corte de Justicia deba quedar obligada a fallar todos los demás que se presenten en la misma forma, a pesar de que sostenga posteriormente un punto de vista diferente en atención a que el anterior había sido superado, lo cual jurídicamente puede realizar conforme al artículo 194 de la Ley de Amparo.

Amparo Directo 5458/1963. Zenia Grolmen de Cukert y Coag. Marzo 8 de 1965. 5 votos. Ponente: Mtr. Mario G. Rebolledo F.

1a. SALA.- Sexta Epoca. Volumen CXXVI. Segunda Parte. Pág. 38. (6)

6.2. Jurisprudencias relacionadas con el tema.

DESPIDO, NEGATIVA DEL, Y OFRECIMIENTO DEL TRABAJO. REVERSION DE LA CARGA DE LA PRUEBA.- El ofrecimiento del trabajo no constituye una exención, pues no tiende a destruir la acción ejercitada, sino que es una manifestación que hace el patrón para que la relación del trabajo continúe; por tanto, si el trabajador insiste en el hecho del despido injustificado, le corresponde demostrar su afirmación, pues el ofrecimiento del trabajo en los mismos términos y condiciones produce el efecto jurídico de revertir al trabajador la carga de probar el despido.

Sexta Epoca, Quinta Parte:
Vol. CVI. págs. 12. A.D. 3696/63. Jesús Delgado Robles. 7 votos.
Séptima Epoca, Quinta Parte:

Vols. 127-132 Pág. 22. A.D. 4405/78.
Julio Alejandro Pacheco Quiroz. Unanimidad de 4 votos.
Vols. 145-150. Pág. 27. A.D. 680/81.
Patricia Angélica Hernández Vázquez. Unanimidad de 4 votos.
Vols. 169-174. Pág. 18. A. D. 276/83.
José Antonio González Márquez. Unanimidad de 4 votos.
Vols. 167-174. Pág. 18. A.D. 2653/82.
Manuel Martínez Guerrero. 5 votos.
APENDICE de Jurisprudencia. 1117-1985
Quinta Parte. Laboral. Pág. 77. (7)

DESPIDO, NEGATIVA DEL, Y OFRECIMIENTO DEL TRABAJO, CONTROVIERTIENDOSE LA ANTIGÜEDAD. NO IMPLICA MALA FE.- Existe mala fe de parte del patrón al ofrecer el trabajo, en los conflictos originados por despido, cuando en dicho ofrecimiento modifica, en perjuicio del trabajador, las condiciones en que lo venía desempeñando; ásto es, que pretende que el trabajador regrese con un salario menor, con una categoría inferior, con una jornada de trabajo mayor, en suma, que pretende la implantación de nuevas condiciones de trabajo; pero tal mala fe no existe cuando el patrón controvierta la antigüedad alegada por el trabajador, pues dicha controversia no constituye una modificación del contrato de trabajo que altere el mismo.

SEPTIMA EPOCA, QUINTA PARTE:

Vol. 49. Pág. 11. A.D. 5001/72. Rafael Bonilla Infante. Unanimidad de 4 votos.
Vol. 81. Pág. 17. A.D. 1452/75. Ernesto Bernal Altamirano. Unanimidad de 4 votos.
Vol. 89. Pág. 21. A.D. 5855/75 "Textiles Agua Azul", S.A. Mayoría de 4 votos.

Vols. 121-126. Pág. 28. A.D. 7110/77
Nicolás Castellanos Martínez y otros.
5 votos.

Vols. 169-174. Pág. 18. A.D. 8497/82.
Juan Montiel Mena. 5 votos.

APENDICE de Jurisprudencia, 1917-1985
Quinta Parte. Laboral. Pág. 76. (8)

INVESTIGACION PREVIA AL DESPIDO, CUAN
DO DEBE INICIARSE LA.- Si el patrón
tiene información de un hecho del que
podiera derivarse una responsabilidad
para el trabajador y para cuya certi-
dumbre fuera necesaria una investiga-
ción, ésta deberá iniciarse dentro
del primer mes que la ley concede pa-
ra la decisión rescisoria a fin de
determinarla con la oportunidad que
corresponda.

SEPTIMA EPOCA, QUINTA PARTE:

Vols. 193-198. A.D. 3243/84 y 3868/84
Enrique Chávez Alvarado. Unanimidad
de 4 votos.

Vols. 187-192. A.D. 6623/83. Banco de
Crédito Rural del Occidente, S.A. Una-
nidad de 4 votos.

Vols. 187-192. A.D. 1842/84. Ferroca-
riles Nacionales de Mexico. Unanimi-
dad de 4 votos.

Vols. 157-162. Pág. 31. A.D. 1132/81.
Enrique Rangel Rello y José Inés Fuen-
tes López. 5 votos.

Vols. 145-150. Pág. 35. A.D. 4434/80.
Comisión Federal de Electricidad. 5
votos.

APENDICE de Jurisprudencia, 1917-1985
Quinta Parte. Laboral. Pág. 124. (9)

PRIMA DE ANTIGÜEDAD EN CASO DE DESPI-
DO, CUANDO SE DEMANDA LA REINSTALA-
CION Y NO SE OBTIENE PRESCRIPCION.-
La acción para reclamar el pago de la
prima de antigüedad por despido nace

como consecuencia del propio despido, por lo que la prescripción de la acción comienza a correr a partir del día siguiente a la separación del trabajador. Sin embargo, si éste demanda el cumplimiento del contrato o relación del trabajo, no es posible jurídicamente, que reclame la prima de antigüedad, pues el pago de la misma supone la extinción del contrato o relación de trabajo. Ahora bien, si el trabajador obtiene la reinstalación solicitada en virtud del laudo que se pronuncia, y posteriormente, en el juicio de garantías interpuesto por el patrón demandado, la justicia federal concede la protección para el efecto de que la Junta absolva de la condena a reinstalar por haberse comprobado la justificación del despido, es a partir de la fecha en que se notifique al trabajador la ejecutoria que concedió la protección constitucional, cuando el actor esté en posibilidad de reclamar el pago de la prima de antigüedad por despido, por lo que el término de un año que señala el artículo 516 de la Ley Laboral de 1970 comienza a correr desde la fecha últimamente citada.

Séptima Época, Quinta Parte:

Vols. 97-102. Pág. 35. A.D. 6448/76.

Víctor Reyes Mata y Coags. 5 votos.

Vols. 121-126. Pág. 60. A.D. 4393/77.

Teófilo González Sánchez. Unanimidad de 4 votos.

Vols. 127-132. Pág. 18. A.D. 6960/78.

Jorge Jerez Guzmán. 5 votos.

Vols. 139-144. Pág. 33. A.D. 2159/80.

Grupo Industrial Interamericano. S.A. 5 votos.

Vols. 145-150. Pág. 35. A.D. 2514/80.

Instituto Mexicano del Seguro Social. 5 votos.

APENDICE de Jurisprudencia, 1917-1995
Quinta Parte. Laboral. Pág. 182. (10)

PRIMA DE ANTIGÜEDAD EN CASO DE RETIRO VOLUNTARIO. IMPROCEDENTE.- Si los trabajadores no son despedidos de su trabajo, sino se retiran voluntariamente y tienen menos de 15 años de servicios prestados, carecen de derecho a percibir la prima de antigüedad, salvo pacto en contrario.

Séptima Época, Quinta Parte:

Vols. 109-114. PÁG. 10. A.D. 5776/77.
Bruno Barraza Núñez y otros. Unanimitad de 4 votos.

Vols. 127-132. PÁG. 51. A.D. 734/79.
José Martínez Bautista. Unanimitad de 4 votos.

Vols. 127-132. PÁG. 51. A.D. 2070/79.
Francisco Enciso Rodríguez. Unanimitad de 4 votos.

Vols. 133-138. PÁG. 38. A.D. 6808/78.
Jorge Bocanegra Gutiérrez. Unanimitad de 4 votos.

Vols. 133-138. P^{ra}. 47. A.D. 2975/79.
Banca Confia del Sur, S.A. 5 votos.

APENDICE de Jurisprudencia. 1317-1985
Quinta Parte. Laboral. PÁG. 187. (11)

RECIBO FINIQUITO. PRUEBA LA TERMINACION VOLUNTARIA DE LA RELACION LABORAL.- Si un trabajador expide finiquito a favor del patrón, en el que se reconoce o admite la terminación de la relación de trabajo, independientemente de que se establezcan pagos por conceptos indemnizatorios, se comprueba que la terminación de dicho contrato o relación de trabajo ha sido en forma voluntaria.

Séptima Época. Quinta Parte:

Vols. 121-126. PÁG. 73. A.D. 1247/79.
Fitex, S.A. de C.V. 5 votos.

Vols. 127-132. PÁG. 59. A.D. 2174/78.
Comisión Federal de Electricidad. Unanimitad de 4 votos.

Vols. 127-132. Pág. 59. A.D. 2822/79.
Silvia Lara Soriano. 5 votos.
Vols. 132-133. Pág. 57. A.D. 6323/79.
Socorro Rivera Olivos y otros. Unani-
midad de 4 votos.
Vols. 145-150. Pág. 31. A.D. 5089/80.
Federico Villanueva Villanueva. Una-
nidad de 4 votos.

APENDICE de Jurisprudencia, 1917-1985
Quinta Parte, Laboral. Pág. 220. (12)

RENUNCIA. NEGATIVA DE LA COACCION PA-
RA OBTENERLA. CARGA DE LA PRUEBA.- El
trabajador que afirme que lo obliga-
ron mediante coacciones a presentar
su renuncia al trabajo que desempeña-
ba, corresponde demostrar tal asevera-
ción, si es negada por su contraparte.

Séptima Época. Quinta Parte:

Vol. 55 Pág. 32. A.D. 1207/73. Bertha
More Malnic. Unanimidad de 4 votos.
Vols. 121-126. Pág. 75. A.D. 1065/78.
Rubén Zárate Gallegos. Unanimidad de
4 votos.
Vols. 127-132. Pág. 61. A.D. 2447/79.
Javier Juan Carreño Saavedra. 5 votos
Vols. 127-132. Pág. 61. A.D. 2599/79.
Jorge Areizaca Rojo. 5 votos.
Vols. 133-138 Pág. 58. A.D. 3312/79.
María de la Luz Fuentes Mercado. 5
votos.

APENDICE de Jurisprudencia. 1917-1985
Quinta Parte. Laboral. Pág. 227. (13)

RENUNCIA AL TRABAJO. PARA SU VALIDEZ
NO SE REQUIERE DE APROBACION DE LA
JUNTA.- Si bien es cierto que de con-
formidad con lo dispuesto por el ar-
tículo 28 de la Ley Federal del Traba-
jo de 1931, y su correlativo 33 de la
ley actualmente en vigor, todo acto
de liquidación o convenio celebrado
entre el obrero y el patrón, para te-

ner validez, debe ratificarse ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, no es menos cierto, sin embargo, que la renuncia al trabajo presentada por el trabajador no constituye un convenio o algún otro acto de aquellos que conforme a la Ley Federal del Trabajo requieran para su validez hacerse ante la Junta y ser aprobados por ésta, si no que dicha renuncia constituye un acto unilateral del trabajador, que de ese modo decide poner fin a la relación de trabajo que lo ligaba con la empresa.

Séptima Epoca, Quinta Parte:

Vol. 65 . Pág. 45. A.D. 782/73. Fructuoso Linos. 4 votos.

Vols. 151-156. Pág. 41. A.D. 5018/80. Juan Ramírez Escoto. 5 votos.

Vols. 157-162. Pág. 47. A.D. 4632/81. Héctor Alvelas Iriarte. Unanimidad de 4 votos.

Vols. 163-168. Pág. 47. A.D. 1982/82. Carlos Montaña Vázquez. Unanimidad de 4 votos.

Vols. 187-192. A.D. 6341/83. Víctor Manuel Nava Badillo. 5 votos.

APENDICE de Jurisprudencia. 1317-1985
Quinta Parte. Laboral. Pág. 226. (14)

Notas del Capítulo 6.

- 1 anud., DICCIONARIO JURIDICO MEXICANO, Tomo III, 2a. ed., Ed. Porrúa, México, 1988, p. 1890.
- 2 Ibid., p. 1891.
- 3 Ibid., p. 1892.
- 4 Idem.
- 5 JURISPRUDENCIA Y TESIS SOBRESALIENTES 1966-1970, Compilado por Francisco Barrutleta Mayo, Actualización II Laboral, Mayo ediciones, México, 1968, p. 477.
- 6 Ibid., p. 478.
- 7 JURISPRUDENCIA MEXICANA 1917-1985, op. cit., p. 71.
- 8 Ibid., p. 70.
- 9 Ibid., p. 113.
- 10 Ibid., p. 162.
- 11 Ibid., p. 167.
- 12 Ibid., p. 197.
- 13 Ibid., p. 203.
- 14 Ibid., p. 202.

CONCLUSIONES

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

1.- El despido es un acto unilateral por el cual el patrón da por terminada la relación laboral que lo ligaba con el trabajador, bien sea con causa justificada o injustificada.

2.- El despido justificado es una sanción necesaria cuando se aplica contra conductas que no sólo afectan una relación individual de trabajo, sino además, en muchas ocasiones, hasta a la sociedad misma.

3.- El despido justificado es una medida que previene o que se anticipa a hechos que frecuentemente son nefastos para el propio trabajador y para los demás miembros que habitan una comunidad, ya que al combatir conductas graves evita situaciones de consecuencias aún peores.

4.- En las etapas antiguas de la humanidad, cuando el trabajador no cumplía adecuadamente con las tareas encomendadas, o bien, el trabajo que realizaba no era del agrado de los sujetos que mandaban, no era castigado con la simple separación del lugar de trabajo, sino que las sanciones eran sumamente severas e injustas, bien fuera en su persona, en la de su familia, o en la de sus bienes o propiedades.

5.- Las causales de despido se integran por una serie de hechos, actos y omisiones que configuran un incumplimiento de las obligaciones del trabajador, por lo que el patrón está en posibilidad de disolver el vínculo jurídico que los unía sin incurrir en responsabilidad.

6.- Al igual que el trabajador, el patrón puede incurrir en actos que motivan la rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el primero; estos actos, son conocidos como causas de retiro y se encuentran especificadas en el artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo.

7.- Cuando un trabajador invoque alguna causal de retiro señalada por el artículo 51 de la ley laboral, deberá acreditar la verdad de sus afirmaciones con pruebas fehacientes y no tratar de fundamentar sus pretensiones con simples palabras, ya que irremediamente, sus derechos laborales se verán mermados por tal situación.

8.- El despido y el retiro son dos actos completamente distintos, en los que no existe posibilidad de error o confusión en lo que toca a su naturaleza jurídica, va que el primero, se origina por causas imputables al trabajador, mientras que el segundo, se produce por hechos atribuibles al patrón.

9.- El patrón que renuncia a su derecho a despedir a un trabajador, originaría un desajuste en los factores de la producción y en el progreso mismo de la Nación, ya que el trabajador al sentirse sobreprotegido, cometería una infinidad de faltas durante todo el tiempo que durara la relación de trabajo.

10.- Si un trabajador renuncia a su derecho de retirarse del lugar donde presta sus servicios cuando las circunstancias así lo ameriten, dará margen a que el patrón disponga de su trabajo y de su persona como se le antoje; amén de que los derechos laborales son irrenunciables.

11.- La manifestación unilateral del patrón, por la cual de-

clara el despido, no traerá siempre como consecuencia ineludible la separación del trabajador del lugar donde presta sus servicios, ya que la justificación o injustificación de un despido, es un punto que deberá ser resuelto finalmente por las autoridades del trabajo.

12.- Es incorrecto que la ley considere injustificado un despido que pudo ser motivado por hechos gravísimos e irreparables, y que no se tomen en cuenta, por el solo hecho de no haberlo comunicado en forma escrita; además esta circunstancia, da pauta a que el patrón al verse en tal estado de indefensión niegue constantemente el despido, por lo que la carga de la prueba siempre recaerá en el trabajador.

13.- Es ilógico pensar, y más aún, manifestarle a un trabajador que cuando sea despedido, tiene derecho a optar por alguna de las dos acciones que le concede la Constitución; es decir, la reinstalación o la indemnización, ya que cualquier trabajador que tenga varios años de antigüedad, no le queda otra más que exigir la reinstalación, pues si pide una indemnización, perderá el pago de sus veinte días por año.

14.- El engaño como causal de rescisión sin responsabilidad para el patrón, sólo puede acreditarse con los documentos que en tregue el trabajador, o en su caso el sindicato, en los que se especifique expresamente que dicho trabajador posee aptitudes o capacidades para desempeñar determinada actividad, y que en realidad no las tiene. Es única y exclusivamente de esta manera, como deberá interpretarse esta causal, y no tratar de tergiversar su verdadero sentido: es decir, una cosa es que el trabajador obre con toda mala fe entregando documentación en la que se plac

men argucias o falsedades; y otra muy distinta es que se entregue constancias expedidas por instituciones que otorguen títulos profesionales a gente que no reuna los merecimientos necesarios, ya que en todo caso, la responsabilidad será de estas últimas y del patrón que no repara en este hecho.

15.- Por su propia naturaleza, las faltas de probidad constituyen o son una causal de despido muy socorrida, puesto que pueden integrarse por una gran variedad de hechos, actos u omisiones que implican ausencia de rectitud y honradez en el comportamiento diario de cualquier trabajador fuera o dentro de su jornada de labores.

16.- Los malos tratamientos consisten o son en sí, los actos de violencia, las injurias y las amenazas dado que no existe otra forma factible de que se produzcan, consecuentemente, no puede considerárseles como causal independiente de estas tres últimas.

17.- El legislador laboral comete un absurdo al señalar que las conductas negligentes o irreflexivas sólo se castigarán cuando se ocasionen perjuicios materiales graves. Ahora bien, es absurda dicha disposición, porque parece que ignora que los perjuicios materiales graves implican casi siempre pérdida de vidas humanas; por ello, es absolutamente preferible despedir a un trabajador imprudente que desempeñe determinada profesión o actividad antes de que ocasione situaciones irreparables, y no esnerar hasta que éstas ocurran.

18.- La moralidad o la inmoralidad de ciertos actos, son hechos subjetivos difíciles de calificar: sin embargo, existen de-

terminados hechos que por su propia naturaleza y por las consecuencias negativas que producen, son calificados por cualquier persona sensata de nuestra sociedad como absolutamente inmorales, tal es el caso, por mencionar sólo uno, el hecho de que el conserje de una escuela se dedique a practicar actos sexuales en presencia de los niños.

19.- Respecto al punto de que si más de tres faltas de asistencia, son tres y media o cuatro, es absolutamente fundada la postura de que efectivamente más de tres faltas de asistencia son tres y media y no necesariamente cuatro, y qué mejor ejemplo que el de las jornadas discontinuas o turnos quebrados.

Si el legislador laboral no hubiere deseado haber contemplado tal posibilidad, simplemente marcaría que es causal de rescisión sin responsabilidad para el patrón, tener el trabajador cuatro faltas de asistencia sin permiso de aquél o sin causa justificada, y asunto concluido, se acabarían los problemas de interpretación; sin embargo, no es así.

20.- Es incorrecto que se diga que la causal de desobediencia se configura plenamente aunque no se trate de una orden recibida en el momento, ya que aún los trabajadores más eficientes y responsables, como seres humanos que son, tienen problemas, y dejarán en algún momento dada alguna obligación por concluir, y no por ello, deberán hacerse acreedores al despido.

21.- Cuando un empleado no cumple determinadas órdenes, argumentando que son equivocadas, porque crean un peligro o afectación para él, para sus compañeros, para la empresa, para el propio patrón o que aduzca cualquier motivo razonable o lícito, su conducta será totalmente justificada. Debemos reconocer, que

los trabajadores llegan a adquirir a través de sus vivencias laborales y años de esfuerzo en la empresa, actitudes y conocimientos que no tienen muchas veces los patrones: claro está que la carga de la prueba estará o tendrá que ser desahogada por el trabajador.

22.- Una de las obligaciones fundamentales del patrón, consiste en proporcionar las medidas de seguridad e higiene necesarias en su empresa o establecimiento, pero correlativamente, tiene el derecho de exigir el cumplimiento exacto de las mismas al trabajador, so pena de rescindir el contrato sin su responsabilidad, puesto que con dichas medidas se persigue aminorar o si es posible evitar totalmente los riesgos a los que se expone todo trabajador con motivo de sus labores.

23.- El hecho de que un trabajador concorra en estado de embriaguez o ingiera bebidas alcohólicas en el centro de trabajo, será causal de rescisión sin responsabilidad para el patrón; por lo tanto, no es lógica ni jurídicamente posible tratar de interpretar erróneamente su verdadero contenido, o sea, que se piense que sólo operará la causal cuando el trabajador acuda ebrio a sus labores.

24.- No es correcto que se diga que la aplicación de la analogía en los casos de despido es incongruente e injusta, ya que todo el mundo sabe que el ingenio de muchos mexicanos es increíble, que hacen todo lo posible por ganar más y trabajar menos; y en general, inventan y ponen a la práctica conductas que afectan de una u otra forma una relación de trabajo, pero lo hacen tan sutilmente, que sus actos no encajan propiamente en la redacción de las causales de despido, por lo tanto, es absolutamente necesaria la aplicación y uso de la analogía.

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

- ALONSO GARCIA, Manuel, Curso de Derecho del Trabajo, 5a. ed., Ed. Ariel, Barcelona España, 1975.
- ALVAREZ ROMAN, Jesús Antonio, Las Relaciones Humanas, 5a. ed., Ed. JUS, México, 1980.
- ALVEAR ACEVEDO, Carlos, Historia de México, 32a. ed., Ed., JUS, México, 1981.
- BOLAÑOS MARTINEZ, Raúl, Historia Patria, Ed. Kapelusz Mexicana, México, 1974.
- BRICEÑO RUIZ, Alberto, Derecho Individual del Trabajo, Ed. Harla, México, 1985.
- CABANELLAS, Guillermo, Introducción al Derecho Laboral, Vol. II, Bibliográfica Omeba, Buenos Aires Argentina, 1960.
- CABANELLAS, Guillermo, Contrato de Trabajo, Tomo II, Bibliográfica Omeba, Buenos Aires Argentina, 1968.
- CALDERA, Rafael, Derecho del Trabajo, Tomo I, 2a. ed., Ed. El Ateneo, Buenos Aires Argentina, 1972.
- CALDERON VEGA, Luis, Iniciación a la Sociología, 2a. ed., Ed. JUS, México, 1979.
- CAMACHO HENRIQUEZ, Guillermo, Derecho del Trabajo, Tomo I, Ed. Temis, Bogotá Colombia, 1961.
- CASTORENA, Jesús, Manual de Derecho Obrero, 3a. ed., Imprenta Di dot, México, 1959.
- CAVAZOS FLORES, Baltasar, Causales de Despido, 2a. ed., Ed. Tri-

llas, México, 1983.

CAVAZOS FLORES, Baltasar, Las 500 preguntas más usuales sobre temas laborales, Ed. Trillas, México, 1984.

CAVAZOS FLORES, Baltasar, 35 Lecciones de Derecho Laboral, 4a. ed., Ed. Trillas, México, 1985.

COLIN SANCHEZ, Guillermo, Derecho Mexicano de Procedimientos Penales, 9a. ed., Ed. Porrúa, México, 1985.

DAVALOS MORALES, José, Derecho del Trabajo I, Ed. Porrúa, México, 1985.

DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo I, 6a. ed., Ed. Porrúa, México, 1986.

DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo II, 7a. ed., Ed. Porrúa, México, 1986.

Derechos del Pueblo Mexicano, Tomo VIII, Edición realizada a iniciativa del Presidente de la Gran Comisión: Diputado Alfonso Martínez Domínguez, XLVI Legislatura del Congreso de la Unión, México, 1967.

DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I 11a. ed., Ed. Porrúa, México, 1988.

ESQUIVEL OBREGON, Toribio, Apuntes para la Historia del Derecho en México, Tomo I, 2a. ed., Ed. Porrúa, México, 1984.

KATZ, Ernesto, La Estabilidad en el Empleo, De Palma editores, Buenos Aires Argentina, 1957.

KROTOSCHIN, Ernesto, Tratado Práctico de Derecho del Trabajo, Vol. I, 2a. ed., De Palma editores, México, 1955.

Lineamientos para alcanzar el mayor empleo y crecimiento en América Latina, Documentos Oficiales de la O.E.A., Washington D.C., 1974.

LOPEZ REYES, Amalia y LOZANO PUEENTES, José Manuel, Historia Universal, Ed. C.E.C.S.A., México, 1973.

MUÑOZ RAMON, Roberto, Derecho del Trabajo, Tomo II, Ed. Porrúa, México, 1983.

MOZART RUSSOMANO, Víctor y BERMUDEZ CISNEROS, Miguel, Derecho del Trabajo, Cárdenas editor y distribuidor, México, 1982.

PEREZ BOTIJA, Eugenio, Curso de Derecho del Trabajo, 6a. ed., Ed. Tecnos, Madrid, 1960.

PETIT, Eugene, Derecho Romano, Ed. Porrúa, México, 1984.

RAMIREZ FONSECA, Francisco, El Despido, 9a. ed., Ed. PAC, México, 1989.

RODRIGUEZ MANZANERA, Luis, Criminología, 5a. ed., Ed. Porrúa, México, 1986.

RODRIGUEZ MANZANERA, Luis, Victimología, Ed. Porrúa, México, 1988.

RODRIGUEZ PRIETO, Jorge y RECALDE, Martín, Manual de Derecho del Trabajo y Previsión Social, Ed. Perrot, Buenos Aires Argentina, 1970.

ROUAIK, Pastor, Génesis de los artículos 27 y 123 de la Constitución Política de 1917, 2a. ed., Biblioteca del Instituto Nacional de estudios Históricos de la Revolución Mexicana, México, 1959.

RUIZ BERZUNZA, Carlos Antonio, Circunstancias excluyentes de responsabilidad en el despido, Ed. Trillas, México, 1985.

L E G I S L A C I O N

CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANO, Comentada, Instituto de Investigaciones Jurídicas de la U.N.A.M., México, 1985.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Tematiza y Sistematizada, Baltasar Cavazos Flores y otros, 18a. ed., Ed. Trillas, México 1985.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Comentarios, Prontuario, Jurisprudencia y Bibliografía, Alberto Trueba Urbina v Jorge Trueba Barrera; 61a. ed., Ed. Porrúa, México, 1989.

CODIGO PENAL ANOTADO, Raúl Carrancá y Trujillo y Raúl Carrancá y Rivas, 10a. ed., Ed. Porrúa, México, 1983.

LEY DEL SEGURO SOCIAL, 39a. ed., Ed. Porrúa, México, 1986.

CODIGO CIVIL PARA EL DISTRITO FEDERAL, 58a. ed., Ed. Porrúa, México, 1989.

CODIGO DE PROCEDIMIENTOS CIVILES PARA EL DISTRITO FEDERAL, 34a. ed., Ed. Porrúa, México, 1988.

CODIGO DE PROCEDIMIENTOS PENALES PARA EL DISTRITO FEDERAL, 39a. ed., Ed. Porrúa, México, 1988.

JURISPRUDENCIA

JURISPRUDENCIA 1917-1975, Apéndice al Semanario Judicial de la Federación, Quinta Parte, Cuarta Sala, Mayo ediciones, México, 1975.

JURISPRUDENCIA MEXICANA 1917-1985, Compilado por Rolando Cárdenas, V Laboral, Cárdenas editor y distribuidor, México, 1987.

JURISPRUDENCIA Y TESIS SOBRESALIENTES 1955-1963, Compilado por Francisco Barrutieta Mayo, Laboral, 4a. sala, Mayo ediciones, México, 1965.

JURISPRUDENCIA Y TESIS SOBRESALIENTES 1966-1970, Compilado por Francisco Barrutieta Mayo, Actualización II Laboral, Mayo ediciones, México, 1968.

O T R A S P U E N T E S

DICCIONARIO JURIDICO MEXICANO, Tomo II, Instituto de Investigaciones Jurídicas de la U.N.A.M., 2a. edición, Editorial Porrúa, México, 1987.

DICCIONARIO JURIDICO MEXICANO, Tomo III, Instituto de Investigaciones Jurídicas de la U.N.A.M., 2a. edición, Editorial Porrúa, México, 1987.

DICCIONARIO JURIDICO MEXICANO, Tomo VII, Instituto de Investigaciones Jurídicas de la U.N.A.M., 2a. edición, Editorial Porrúa, México, 1987.

DICCIONARIO JURIDICO MEXICANO, Tomo VIII, Instituto de Investigaciones Jurídicas de la U.N.A.M., 2a. edición, Editorial Porrúa, México, 1987.

GRAN DICCIONARIO ENCICLOPEDICO ILUSTRADO, Tomo I, 11a. ed., Editado por Reader's Digest. México, México, 1970.

GRAN DICCIONARIO ENCICLOPEDICO ILUSTRADO, Tomo IV, 11a. ed., Editado por Reader's Digest. México, México, 1972.

GRAN DICCIONARIO ENCICLOPEDICO ILUSTRADO, Tomo VIII, 11a. ed., Editado por Reader's Digest. México, México, 1972.

GRAN DICCIONARIO ENCICLOPEDICO ILUSTRADO, Tomo IX, 11a. ed., Editado por Reader's Digest. México, México, 1972.

ENCICLOPEDIA JURIDICA OMB3A, Tomo VIII, Bibliográfica Argentina, Buenos Aires, Argentina, 1970.

ENCICLOPEDIA DE MEXICO, Tomo VII, 3a. ed., Editora Mexicana S.A. de C.V., México, 1979.