

308909



**UNIVERSIDAD PANAMERICANA**

38  
2ej

FACULTAD DE DERECHO  
CON ESTUDIOS INCORPORADOS A LA  
U. N. A. M.

“CONSECUENCIAS ECONOMICAS PARA EL  
PATRON EN LA CONCLUSION DE LA RELACION  
LABORAL”.

**T E S I S**  
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:  
**LICENCIADO EN DERECHO**  
P R E S E N T A :  
**ESTHER MORALES ALCANTAR**

DIRECTOR DE TESIS: LIC. AGUSTIN LOPEZ PADILLA

MEXICO, D. F.

1999.

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**

273301



Universidad Nacional  
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

**Biblioteca Central**



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

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

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

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

## **A DIOS**

Por llenarme de vida con su luz espiritual que me motiva a seguir adelante con fe.

## **A MIS PADRES**

Por brindarme todo su amor, cariño, apoyo y comprensión.

## **A MIS HERMANOS**

Cada uno tan diferente, con metas e ideales particulares, pero unidos por el cariño. Les agradezco la ayuda que en algún momento de mi vida me han brindado y que sin saberlo ellos constituyen un ejemplo a seguir en mi vida

## **A MI COMPAÑERO**

Que con su aliento, paciencia, comprensión y amor me ha apoyado cada día, llenándome de felicidad. Gracias por hacer que esta meta sea un esfuerzo de los dos

## **A MIS HIJOS**

Que son mi adoración, esperando ser un ejemplo modesto que los impulse a superarse en su andar por esta vida, con la bendición de Dios.

## **A MI MEJOR AMIGA**

*BETTY*

Siempre abierta y dispuesta a escuchar, brindándome palabras reconfortantes y de aliento que me permiten ver mis problemas más pequeños. Al brindarme su paciencia, bondad, cuidados y sacrificios adquirí valores humanos que me hacen disfrutar de la vida con mayor plenitud.

## **A MI DIRECTOR DE TESIS**

*LIC. AGUSTÍN LOPEZ PADILLA*

Por todo lo que a contribuido en la realización de este trabajo y por compartir sus conocimientos y experiencia.

## A).- LA RELACION LABORAL EN EL DERECHO MEXICANO.

Nuestra Ley laboral define en el artículo 20 la relación de trabajo como la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario, cualquiera que sea el acto que le dio origen y a continuación incluye la definición de contrato individual señalando que, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquél por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado mediante el pago de un salario. Y agrega un tercer párrafo: la prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos.

La doctrina en cuanto a los conceptos anteriores sigue dos corrientes: La Contractualista y La Anticontractualista. Los primeros sostienen que al iniciar cualquier actividad laboral se necesita un acuerdo de voluntades, así sea el caso de que una se considere tácita. Cuando el acuerdo de voluntades esta dirigido a producir un efecto jurídico se llama contrato. Por eso el patrón y ésta convienen en que se realice la labor ya sea material o intelectual de que se trate, ha surgido el acuerdo de voluntades que obligará jurídicamente a los dos sujetos mencionados , de acuerdo, con las leyes vigentes y aparecerán los efectos jurídicos que son las consecuencias de ese contrato .

Los anticontractualistas sostienen que la relación de trabajo se contempla primero dentro del campo contractual por su antecedente de relación civil, pero después salió de éste ámbito para abrigar aspectos fuera del vínculo contractual, pues se refieren a las obligaciones que nacen de las reglamentaciones impuestas al patrón por la Ley.

Esta doctrina pretende un retorno al derecho

germánico en que existe la relación de servicio fiel entre el caudillo y su séquito. (1).

De lo expuesto deducimos que la relación no sustituye al contrato de trabajo, sino que lo complementa de manera innecesaria, pues el artículo 21 de nuestra Ley dispone que existe la presunción del contrato de trabajo entre el que presta un servicio personal y el que lo recibe, disposición de la que consideramos que nuestra Ley da prioridad a la relación de trabajo.

A lo ordenado por el artículo 21 de la Ley, el Lic. Alberto Trueba Urbina comenta: "éste concepto beneficia a los trabajadores, ya que a pesar de que no exista contrato por escrito en el que consten las condiciones de trabajo, los trabajadores se encuentran protegidos por las disposiciones de esta Ley ya que en los términos del artículo 26 es imputable al patrón, la falta de formalidad del contrato escrito". (2).

El comentario anterior es criticable, en virtud de que el Lic. Trueba Urbina confunde el contrato de trabajo con un escrito o ésta la forma que debe darse al acuerdo de voluntades.

La Jurisprudencia de nuestro más alto tribunal, al referirse a los elementos que caracterizan la relación de trabajo, se inclina o bien por la idea de la dependencia económica o bien por el criterio de la dirección técnica.

Sin embargo, dichos elementos no individualizan por sí solos al contrato ni a la relación de trabajo, en virtud de que solo son sintomáticos, es decir, que pueden darse o no darse, con independencia de la relación o del contrato. Mario de la Cueva, acepta estas ideas al expresar que la dependencia económica incluye la posibilidad de que una persona esté en relación de trabajo con dos o más patrones y al sostener que a medida que el trabajo se intelectualiza, el elemento dirección desaparece paulatinamente. Y cita la teoría Jacobi, "El elemento

constitutivo fundamental del contrato individual de trabajo es la subordinación o dependencia personal del trabajador al patrón". (3).

Por lo tanto, más que la dependencia y la dirección lo que caracteriza la relación de trabajo es el elemento subordinación, que implica la facultad de mandar y el derecho de ser obedecido. Dichas características sólo son exigibles dentro de las horas de trabajo y en relación con la prestación de los servicios convenidos, pues tan pronto se termina la jornada de trabajo, el empleado vuelve a tener absoluta libertad para normar sus actuaciones y el patrón no puede jurídicamente, exigir que la obligación de obedecer se prolongue fuera de la jornada, a no ser que se prolongue la jornada de trabajo como lo prevé el artículo 65 de la Ley, "En los casos de siniestro o riesgo inminente en que peligre la vida del trabajador, de sus compañeros o del patrón, o la existencia misma de la empresa, la jornada de trabajo podrá prolongarse por el tiempo estrictamente indispensable para evitar esos males".

Por lo anterior pensamos que la característica esencial de la relación de trabajo es: "que es un servicio personal subordinado", siendo elemento distintivo que permite diferenciarla de otras relaciones que le son semejantes.

Para poder diferenciar con toda claridad el contrato de la relación de trabajo, es necesario atender el momento mismo de su nacimiento. El contrato de trabajo se perfecciona desde el instante en que las partes se ponen de acuerdo sobre el trabajo estipulado, siendo ésta la condición para que el trabajador quede enrolado en la empresa del patrón, la relación de trabajo surge hasta el momento en que se inicia la prestación del servicio.

Del sólo acuerdo de voluntades sobre el servicio que debe prestarse y la correspondiente remuneración, no nacen ni el deber de obediencia, ni la facultad de mandar. En tanto el trabajador no inicia el servicio, no está obligado a obedecer al patrón, ni éste tiene derecho de mandar a aquél. En el instante en que el trabajador da cumplimiento a

la obligación que contrajo surge esa situación general que se llama subordinación.

La relación de trabajo puede existir sin el contrato ya que por una parte, la falta de contrato escrito no priva al trabajador de sus derechos que derivan de las normas de trabajo y por otra, porque entre toda persona que presta un servicio personal y la que lo recibe, se presume la existencia de un contrato de trabajo.

En consecuencia podemos afirmar que más que el contrato de trabajo lo que importa en la vinculación de trabajadores y patronos es la "relación laboral", sin embargo, lo anterior no quiere decir que la simple celebración del contrato de trabajo carezca de relevancia jurídica pues en el caso de que las partes concerten un contrato y que posteriormente el servicio nunca se llegue a prestar, la parte que se sienta afectada por el incumplimiento de lo pactado, tiene derecho a que se le cubran los daños y perjuicios que por el incumplimiento se le ocasionen.

No corresponde a la Ley decidir las controversias doctrinales, por lo que se consideró conveniente tomar como base la idea de la relación de trabajo, pero se adoptó también la idea del contrato como uno de los actos, en ocasiones indispensables, que pueden dar nacimiento a la relación de trabajo.

Los conceptos de relación y contrato individual de trabajo incluyen el término subordinación, que distingue las relaciones regidas por el derecho de trabajo, de las que se encuentran reguladas por otros ordenamientos jurídicos. (4).

Nuestra Ley Federal del Trabajo, da efectos jurídicos a una conducta que se adecue a los preceptos señalados en el artículo 20. Pensamos que la existencia de la relación de trabajo no depende de lo que las partes hubieran pactado, sino de la situación real en que el trabajador se encuentre colocado, ya que el acuerdo de voluntades puede estar dirigido a la celebración de un contrato civil o mercantil, como

pueden ser: La comisión mercantil que es el mandato aplicado a actos concretos de comercio; La prestación de servicios profesionales que es el contrato por el que una persona llamada profesionista o profesor se obliga a prestar determinados servicios que requieren una preparación técnica y a veces un título profesional, a otra llamada cliente que se obliga a pagarle una retribución llamada honorario. Y sin embargo los efectos que producen son los de una relación laboral, porque encontramos que éstos servicios tienen el carácter de subordinados.

## **B).- DISTINCION ENTRE TERMINACION Y RESCISION DE LA RELACION LABORAL.**

La rescisión es un acto jurídico unilateral por el cual se le pone fin, salvo que la Ley lo prohíba, a otro acto bilateral plenamente válido, por incumplimiento culpable, atribuible a una de las partes.

La norma general es que la parte perjudicada que quiera resolver un contrato por incumplimiento de la otra, exija judicialmente el cumplimiento de lo convenido o la rescisión del contrato, y en uno y otro caso el pago de daños y perjuicios.

Al efecto transcribimos la siguiente Jurisprudencia:

"La rescisión del contrato es una verdadera sanción al incumplimiento de las obligaciones relativas, pero en ella no se agotan las consecuencias que derivan del incumplimiento. En efecto, la inejecución de las obligaciones se sanciona con la resolución del contrato y además con el resarcimiento de daños y perjuicios". (5).

En la rescisión el acto jurídico se constituye válidamente; se otorga cumpliendo con todos los requisitos legales, no hay vicio interno ni externo. El acto que nace es perfectamente válido y está llamado a producir todos sus efectos; pero una causa posterior a su constitución lo afecta de tal manera que lo priva de los efectos jurídicos.

Consideramos que las causas de rescisión tienen las siguientes características

a).- Son posteriores al acto;

b).- Son circunstancias que no afectan la constitución interna del acto jurídico de tal manera que nunca lo vician:

c).- Pueden ser imputables o no imputables al autor del acto.

Tres son los motivos generales de la rescisión:

1.- Incumplimiento de los contratos, éste motivo es imputable a una de las partes, siempre es causa posterior al contrato, al que no vicia porque es perfectamente válido; se celebra el contrato y después no cumple una parte, este incumplimiento da lugar a pedir la rescisión del contrato; o su cumplimiento, y en uno y otro caso el pago de daños y perjuicios.

Cuando se pide la rescisión se priva al acto jurídico perfectamente válido de efectos legales y como consecuencia las cosas vuelven al estado que tenían.

2.- Un hecho no imputable a las partes que consiste en el caso fortuito o la fuerza mayor que impide por causas ajenas a la voluntad del deudor, el cumplimiento de la prestación. Este caso es ajeno a la voluntad del deudor, inevitable, previsible o imprevisible, que se puede deber a actos de tercero, o a hechos naturales pero que imposibilitan al deudor para cumplir sus obligaciones.

El caso fortuito se refiere siempre a hechos naturales previsibles o imprevisibles, pero inevitables, que destruyen o imposibilitan la entrega de la cosa o impiden la ejecución del hecho prometido, como una inundación, terremoto, etc. Es un hecho ajeno a la voluntad del deudor.

La fuerza mayor es un hecho de tercero previsible o imprevisible pero también inevitable que impide la ejecución de la

prestación, como la guerra o la huelga, que son actos ajenos a la voluntad del deudor.

Ante estas circunstancias no imputables al deudor, como hay una imposibilidad de hecho para cumplir las prestaciones prometidas, ocurre la rescisión del contrato; si éste es unilateral, una vez que por el caso fortuito o de fuerza mayor, no puede cumplirse la prestación prometida, el efecto de la rescisión será liberar al deudor de esa obligación.

En los contratos bilaterales el efecto de la rescisión por caso fortuito o de fuerza mayor tiene consecuencias diversas, que dependen de la naturaleza de cada contrato.

Algunos autores como Ramón Sánchez Medal y Rafael Rojina Villegas, consideran el caso fortuito y la fuerza mayor como causas de la rescisión del contrato, pero nuestra Ley Federal del Trabajo, toma éstas causas como terminación de las relaciones de trabajo. Consideración ésta con la que estamos de acuerdo, ya que habrá rescisión cuando el incumplimiento es imputable a alguna de las partes y si es por una causa extraña como el caso fortuito o la fuerza mayor, entonces será terminación y no rescisión.

3).- Una tercera causa de rescisión no imputable al deudor se presenta en aquellos casos en que el acto jurídico está sujeto a una condición resolutoria, que es un hecho posterior al contrato, cuyo incumplimiento no es imputable al deudor, pero una vez realizado, el contrato queda sin efectos. (6).

Podemos decir entonces que la causa principal para rescindir un contrato, es el incumplimiento de las obligaciones derivadas del mismo, incumplimiento que será atribuible a una de las partes contratantes.

Visto lo relativo a la rescisión y sus efectos,

iniciaremos el estudio de la terminación de los contratos:

Un contrato que se ha celebrado válidamente y que ha empezado a producir todos sus efectos puede dejar de producir éstos mismos a consecuencia de hechos o acontecimientos posteriores a dicha celebración y que constituyen propiamente los modos de terminación del contrato, mismos que pueden deducirse a los siguientes puntos:

a).- El vencimiento de un término en algunos contratos, particularmente en los de ejecución duradera o tracto sucesivo, se establece un plazo para la terminación del contrato.

La fijación de un plazo puede ser, a veces esencial al mismo contrato, como ocurre en la promesa de contrato y producir además, al vencimiento del plazo, no precisamente la terminación del contrato, sino la caducidad misma de los derechos derivados del propio contrato, según acontece en el contrato de promesa, cuando sin culpa de ninguno de los promitentes no ha podido celebrarse el contrato definitivo dentro del plazo pactado en la promesa.

El término concedido a una de las partes para la ejecución del contrato puede ser de tal manera esencial, que una vez vencido el plazo y no ejecutado por dicha parte, el contrato debiera tenerse por resuelto.

b).- La muerte de alguno de los contratantes, hay contratos en los que por Ley la muerte de alguno de los contratantes pone fin al contrato, como sucede en el mandato cuando muere el mandante o el mandatario. (7).

Esto ocurre generalmente en los contratos duraderos que se celebran intuitu personae como por ejemplo el mandato y el comodato. (8).

Sin embargo, existe la excepción en el arrendamiento, que aunque es un contrato duradero e intuito personae, por lo que toca al inquilino no concluye con la muerte del arrendatario a menos que exista pacto expreso que lo establezca. (9).

En otros contratos al fallecer una de las partes, es potestativo para la otra la continuación del contrato o la terminación del mismo.

Como acontece con el contrato de obra a precio alzado cuando fallece el empresario y con el contrato de aparcería cuando muere el aparcerero.

Finalmente la muerte de una de las partes puede ser causa de la terminación del contrato en los casos en que haya pacto expreso en ese sentido, como ocurre con el arrendamiento.

Por otra parte, la muerte de una persona puede establecerse directamente como hecho, para la terminación de un contrato, según acontece en la renta vitalicia al acaecer la muerte de la persona sobre cuya vida se constituyó dicha renta, y en la sociedad cuando fallece el socio industrial o alguno de los socios que tengan responsabilidad ilimitada. (10).

c).- La incapacidad sobreveniente de una de las partes, cuando se trata de un contrato duradero e intuito personae, puede poner fin también en el contrato de mandato, en la sociedad, en el contrato de obra a precio alzado, y en la prestación de servicios profesionales.

d).- El agotamiento material del contrato, lo que es lo mismo que la ejecución total de las obligaciones derivadas del mismo. Es el modo natural y ordinario de terminación del contrato, al igual que el

vencimiento del plazo en los contratos duraderos.

e).- La quiebra de alguna de las partes, en cuyo caso, cuando se trata de contratos bilaterales pendientes de ejecución total o parcial, puede la otra parte exigir al síndico que declare si va a cumplir el contrato aún cuando no hubiese llegado el momento de su cumplimiento, pudiendo el contratante no quebrado suspender la ejecución del contrato hasta que el síndico cumpla o garantice el cumplimiento de su prestación. (11). Una regla semejante existe también a propósito de los contratos unilaterales.

f).- Por voluntad unilateral de una de las partes, ya que en casos excepcionales a la regla general de la intangibilidad del contrato, se faculta por el legislador a uno de los contratantes para desistirse unilateralmente del contrato, como ocurre en los casos de terminación del arrendamiento por tiempo voluntario. (12). Y de la denuncia unilateral por el síndico de los contratos bilaterales pendientes de ejecución al ocurrir la quiebra de una de las partes, según ya se indicó.

g).- Por mutuo consentimiento de las partes, en virtud de que ambos contratantes pueden ponerse de acuerdo, para revocar o resolver voluntariamente el contrato que han celebrado, como ocurre, por ejemplo, en el arrendamiento y en la sociedad.

Aunque el mutuo disenso, que es la conformidad de las partes en disolver, o dejar sin efecto el contrato, u obligación entre ellos existente. (13). Es un modo general de poner fin al contrato, no siempre, es plenamente eficaz para dejar sin efecto el contrato, ya que en los contratos traslativos de propiedad o de derechos reales se requiere una retransmisión para dejar las cosas en el estado que antes tenían, y que puede tropezar con el obstáculo de los derechos adquiridos por los terceros sobre los mismos bienes durante el tiempo intermedio.

En todo contrato de carácter civil, el incumplimiento por alguna de las partes, de las obligaciones contraídas por el mismo, da derecho a la otra a rescindirlo. En éste aspecto las relaciones de trabajo se asimilan a las relaciones derivadas de un contrato civil, porque la Ley Federal del Trabajo, concede el derecho, tanto al patrón como al trabajador para rescindir el contrato según lo podemos observar en los artículos 46, 47 y 51.

Por lo que ve a la rescisión de las relaciones laborales la Ley Federal del Trabajo, señala una serie de obligaciones tanto para el trabajador como para el patrón, cuyo incumplimiento se encuentra previsto en la misma, dando lugar a que el patrón separe al trabajador analizando la falta cometida por éste, o a que el trabajador se separe de su trabajo, sufriendo el patrón la consecuencia de su incumplimiento que consiste en el pago de las indemnizaciones correspondientes.

En los contratos civiles la rescisión se hace valer ante el juez y hasta que se obtiene sentencia favorable opera, tratándose de la rescisión de las relaciones laborales, se hace efectiva de inmediato ante el incumplimiento de una de las partes de la relación, operando por acto unilateral de la parte que resintió el perjuicio, lo que a su vez trae consigo que en materia de trabajo sea la causa que motiva la rescisión una excepción y no acción como en derecho civil.

Esta diferencia fue marcada por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en la siguiente ejecutoria:

"Los diversos artículos que se han citado, (123 fracción XXI de la Constitución, 121 y 124 de la Ley Federal del Trabajo), consignan una forma especial de rescisión del contrato de trabajo que difiere de la rescisión en derecho civil pues mientras en ésta es necesario acudir ante la autoridad judicial a efecto de que dicha autoridad, después de seguir el procedimiento respectivo y oyendo al contratante, decreta la rescisión, los artículos 121 y 122 autorizan al

patrón, cuando se presente alguna de las causas a que las diversas fracciones del primero se refieren, a separar al trabajador sin necesidad de acudir a las juntas de Conciliación y Arbitraje y es posteriormente, esto es, cuando el trabajador ejercita las acciones derivadas de la fracción XXII del artículo 123 Constitucional, al estimar que no estaban en los casos de las 16 fracciones del artículo 122 de la Ley Federal del Trabajo, cuando el patrón está obligado a probar la causa que tuvo para separar al trabajador y dar por rescindido el contrato, o lo que es lo mismo, mientras en derecho civil la rescisión debe decretarse por vía de acción, en derecho del trabajo se trata de una excepción. Por ser la rescisión en derecho del trabajo, según queda dicho una excepción, es claro que el patrón que despida a un obrero no está obligado a ejercitar ninguna acción sino que puede permanecer inactivo hasta tanto el trabajador no acuda a las juntas de Conciliación y Arbitraje". (14).

Podemos considerar la rescisión como un acto volitivo ya que todos los patrones deben estudiar detenidamente los motivos que existen para rescindir el contrato de trabajo, pues no debe olvidarse que la habilidad obtenida por el obrero como resultado de su entrenamiento, que ha costado tiempo y dinero al patrón, se pierde cuando se separa a aquél y hay que considerar el entrenamiento del nuevo trabajador, que también implica erogaciones para el patrón, tiempo perdido, etc. Por lo que será voluntario para el patrón, una vez que el trabajador ha incurrido en una causal de rescisión, despedirlo o permitir que continúe la relación de trabajo.

De lo anterior concluimos que la rescisión es la voluntad que se da a uno de los sujetos de la relación para darla por concluida cuando su contraparte comete alguna falta o deja de cumplir con sus obligaciones, y que las causas de rescisión señaladas en los artículos 47 y 51 de la Ley Federal del Trabajo, no contienen una enumeración limitativa, sino solo enunciativa, indican los motivos que el legislador ha considerado más importantes más no los únicos.

La terminación es otra forma de concluir con la

relación de trabajo, aquí no existe falta de alguna de las partes.

La terminación de las relaciones de trabajo es por alguno de los motivos que señalan los artículos 53 y 434 de la Ley Federal del Trabajo, pero en la inteligencia de que tales motivos son específicos sea, que la enumeración de los preceptos antes citados, tiene el carácter de limitativa. Ni las partes ni los tribunales pueden autorizar una terminación de las relaciones de trabajo por causas diferentes a las que mencionan los artículos invocados.

En cambio los artículos que señalan las causas de rescisión, no contienen una enumeración limitativa, sino enunciativa; indican los motivos que ha considerado más importantes el legislador, más no los únicos, tal como se desprende de las fracciones finales de los artículos 47 y 51 de la Ley Federal del trabajo, Los Tribunales de Trabajo y La Suprema Corte han aplicado con cierta amplitud éstas fracciones.

La terminación de la relación de trabajo puede afectar, a un solo trabajador, a un grupo, o a todos los trabajadores de la empresa; se presenta pues como un problema individual o colectivo. Ocurre esto último cuando se cierra la negociación o por la reducción de los trabajos y son, frecuentemente causas de orden económico, malas condiciones del mercado, etc. O fenómenos de la naturaleza caso fortuito o fuerza mayor.

## A).- DE LA RELACION INDIVIDUAL.

La terminación es una forma instituida por el legislador, para concluir los efectos de la relación de trabajo, dicha terminación es por alguno de los motivos que señala el artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo, teniendo éste precepto el carácter de limitativo, ya que las partes ni los tribunales pueden autorizar una terminación por causas distintas de las que señala el invocado artículo.

En éste caso la causa legal constituye un obstáculo par la continuación de una sola relación laboral, al presentarse, se extingue la obligación del trabajador de prestar el servicio y la del patrón de pagar el salario, sin responsabilidad para ambos; cesan las obligaciones secundarias, pero continúan vigentes aquellas con las que no ha cumplido el patrón.

La primera causa es común en todos los contratos y se refiere al mutuo consentimiento de las partes, sería ilógico que la Ley obligara a las partes contra su voluntad, a mantener vigente la relación de trabajo.

Los problemas que se suscitan por ésta causa son más bien de carácter probatorio, pues, a veces, los obreros desconocen la libertad con la que firmaron el documento en el que se hizo constar la estipulación de terminación de la relación de trabajo por consentimiento mutuo, y pretenden haber sido forzados para ello, o bien, algunos patrones recurren realmente a éste procedimiento para ocultar despidos injustificados y liberarse del pago de indemnizaciones. Por estos motivos es conveniente, acudir ante los tribunales para celebrar ante ellos el convenio por el que se da término a la relación de trabajo, de acuerdo con la fracción primera del artículo 53 y con el segundo párrafo del artículo 33 que ordena lo siguiente: "todo convenio o liquidación, para ser válido, deberá hacerse por escrito y contener una relación

circunstanciada de los hechos que lo motiven y de los derechos comprendidos en él. Será ratificado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje. La que lo aprobará siempre que no contenga renuncia de los derechos de los trabajadores".

De lo anterior podemos deducir que lo señalado en el segundo párrafo del artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo, es solo un requisito ya que por convenir a los intereses de trabajador y patrón, deciden voluntariamente terminar con la relación de trabajo que los unía, por lo tanto se debe respetar el mutuo consentimiento de las partes como requisito fundamental para cumplir con lo estipulado con la fracción primera que analizamos.

Es pertinente hacer énfasis sobre la distinción que existe entre el convenio y la liquidación, términos a que se refiere el artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo, en virtud de que se trata de dos figuras jurídicas que engendran conceptos diversos, el primero de ellos, es decir, el convenio, según lo establece el Código Civil en el artículo 1792, como: "Convenio es el acuerdo de dos o más personas para crear, transferir, modificar ó extinguir obligaciones"; aplicable supletoriamente al derecho del trabajo, por lo que puedo decir que intervienen la voluntad del trabajador y patrón en éste caso para que produzca sus efectos jurídicos, evidentemente es necesario que ambas partes lo hagan personalmente ante los tribunales del trabajo para formalizar y dar cumplimiento a lo establecido por la Ley Laboral, en tanto que la liquidación es un acto unilateral de la voluntad, en la cual el patrón hace el pago de todas y cada una de las prestaciones a que tiene derecho el trabajador con motivo de la relación laboral, tutelada por la legislación laboral y que lógicamente debe formalizarse en los tribunales de trabajo para que produzca sus efectos legales, haciendo notar que el trabajador puede o no recibir la cantidad exhibida por el patrón, en caso de no aceptarla, el patrón queda exonerado de la obligación derivada de la relación o contrato de trabajo que lo unía con el trabajador.

En el convenio ambas partes manifiestan su voluntad

con el objeto de modificar, extinguir, crear o transferir derechos y obligaciones simplificando con esto la intervención arbitral de los tribunales de trabajo, siempre y cuando en dicho convenio no se establezca renuncia de derechos del trabajador, señalados en la Ley Laboral.

Tanto la liquidación como el convenio deben revestir una forma, es decir, deben hacerse mediante un escrito que contenga las circunstancias de la relación laboral, la cantidad que se entregará al trabajador que incluirá sus prestaciones devengadas, mismo que se ratificará ante la Junta correspondiente, la que lo aprobará si es que no contiene renuncia de derechos.

Nuestra Ley Federal del Trabajo ha omitido un punto de vital importancia por lo que hace a la terminación de la relación de trabajo, esa omisión es respecto a la terminación unilateral o renuncia por parte del trabajador, tema que si es comentado por la Suprema Corte de Justicia en ejecutorias y Jurisprudencia, en virtud de la libertad que la Constitución en su artículo cuarto otorga al trabajador de dedicarse al trabajo que le acomode, puede éste manifestar su voluntad en el sentido de que desea dar por terminada la relación laboral que lo una con su patrón.

Transcribimos al efecto la siguiente ejecutoria:

**RENUNCIA.-** 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, requieren para su validez hacerse ante la Junta y ser aprobados por ésta, sino que dicha renuncia constituye un acto unilateral del trabajador, que de ese modo decide poner fina a la relación de trabajo que lo ligaba con la empresa. (15).

Existe también la siguiente jurisprudencia:

**RENUNCIA AL TRABAJO.-** En los casos que

existe un contrato de trabajo que delimita derechos y deberes recíprocamente entre los contratantes, es indudable que para la renuncia al trabajo no implique incumplimiento de sus obligaciones por parte del trabajador y traiga como consecuencia la actualización a su favor del derecho a percibir determinadas prestaciones establecidas en el contrato colectivo de trabajo correspondiente para esos casos, es indispensable que concorra la voluntad del patrón aceptando esa renuncia, puesto que es lógico que la decisión unilateral del trabajador no puede crear las referidas obligaciones a cargo del patrón, ni libera por sí misma al trabajador de la responsabilidad en que puede ocurrir si de inmediato deja el trabajo. (16).

Consideramos que la Jurisprudencia anterior equipara la renuncia del trabajador, con la forma de terminación de la relación laboral a que se refiere la fracción primera del artículo 53 en cuestión, al decir que es indispensable la voluntad del patrón aceptando la renuncia del trabajador y para nosotros la renuncia es un acto unilateral del trabajador, independientemente de la voluntad del patrón.

La renuncia hecha por el trabajador, no implica renuncia de derechos en los términos de los artículos 123 fracción XXVII, inciso h), de la Constitución, y primer párrafo del artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo, pues la renuncia al trabajo no presupone la de derecho alguno derivado de la Ley o adquirido con motivo de la prestación de sus servicios, sino que constituye una simple manifestación de voluntad de dar por terminada la relación laboral.

De la siguiente ejecutoria:

**RENUNCIA.**- Debe ser expresa y no inferirse a base de presunciones. Así pues, un recibo finiquito que solo se refiera a salarios, horas extras, vacaciones y días festivos, que se aceptan pagados hasta cierto día, no es prueba de la renuncia si en el no asienta el trabajador expresamente, que por su voluntad se retira del trabajo. (17).

Y de lo expuesto anteriormente se desprende que los requisitos para la renuncia por parte del trabajador son los siguientes:

Un acto unilateral por parte del trabajador, de forma expresa, no requiere la intervención de la autoridad del trabajo, no implica renuncia de los derechos adquiridos por la prestación del servicio.

Pero cuando el trabajador se haya comprometido por más de un año para prestar sus servicios y renuncie antes de ese periodo si bien queda en libertad de renunciar por tratarse de un acto unilateral y en virtud de que el artículo 40 de la Ley Federal del Trabajo señala que: "Los trabajadores en ningún caso estarán obligados a prestar sus servicios por más de un año". El trabajador es responsable de los daños y perjuicios que ocasione con su renuncia antes del plazo convenido, es decir, el incumplimiento de las normas del trabajo por lo que hace al trabajador solo da lugar a la responsabilidad civil.

La fracción II del artículo 53, se refiere a la muerte del trabajador, siendo la prestación del servicio "Intuito persona" por lo que hace al trabajador, es obvio que la muerte de éste trae consigo la extinción de la relación de trabajo, sin embargo en algunos contratos colectivos, como el de la industria de la exhibición cinematográfica, en forma indebida se despersonaliza la relación y se atribuye, no al trabajador, sino al sindicato por medio de la cláusula de exclusividad pactada en el contrato colectivo, el derecho a la plaza, la que lleva consigo, independientemente de quién la ocupe, derechos de antigüedad y otros beneficios.

O el contrato de PEMEX, en donde las plazas se pueden permutar, adquiriendo el permutante las antigüedades de departamento y categoría del trabajador con quién permute, así como todos los beneficios o prerrogativas de que éste disfrute con motivo de su trabajo, en el momento de efectuarse la permuta y en donde si bien no hay continuidad de la relación de trabajo, se genera un derecho a heredar la plaza.

La fracción III se refiere a la terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital, de conformidad como lo marca la Ley Federal del Trabajo en los siguientes artículos:

Artículo 36.- El señalamiento de una obra determinada puede únicamente estipularse cuando lo exige su naturaleza.

Artículo 37.- El señalamiento de un tiempo determinado puede únicamente estipularse en los casos siguientes:

I.- Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar.

II.- Cuando tenga por objeto substituir temporalmente a otro trabajador; y

III.- En los demás casos previstos en la Ley.

Artículo 38.- Las relaciones de trabajo para la explotación de minas que carezcan de minerales costeables o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas, pueden ser por tiempo u obra determinada o para la inversión de capital determinado.

Se trata de las situaciones que derivan de la celebración de contrato por tiempo u obra determinada o para la explotación de minas que carezcan de minerales costeables o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas. Lo que se advierte es la existencia de un objeto temporal, que al extinguirse produce la cesación de la relación.

La fracción IV del artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo, se refiere a la incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador que haga imposible la prestación del trabajo.

Las incapacidades pueden ser:

**Incapacidad Temporal:** Es la pérdida de las facultades o aptitudes que imposibilita parcial o totalmente a una persona para desempeñar su trabajo por un tiempo.

**Incapacidad Permanente Parcial:** Es la disminución de las facultades o aptitudes de una persona para trabajar.

**Incapacidad Permanente Total:** Es una pérdida de las facultades o aptitudes de una persona que la imposibilita para desempeñar cualquier trabajo en el resto de su vida.

Cuando el riesgo se realiza, puede también traer como consecuencia la muerte del trabajador, situación que ya analizamos en la fracción II del artículo en cuestión.

De acuerdo con la segunda hipótesis de ésta fracción, inhabilidad manifiesta, será motivo de terminación el hecho de que el trabajador deje de ser apto para la tarea que tiene encomendada.

La inhabilidad manifiesta del trabajador constituye una causal de terminación de características muy especiales, en realidad responde a la idea de que el trabajador debe ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados. (18).

Se entiende que si lo hace intencionalmente, incurre en falta de probidad (19), dando pie a que se le rescinda la relación de trabajo, pero si lo hace porque ya no es hábil, el patrón podrá dar por terminada sin responsabilidad alguna la relación de trabajo.

Esta causa de terminación atribuye al patrón la carga de probar la inhabilidad, en algunas especialidades como el trabajo de las tripulaciones aeronáuticas, se exige que los trabajadores que hayan dejado de laborar por un tiempo determinado, se sometan a pruebas de

adiestramiento correspondientes a su categoría, y de no pasar los exámenes se puede llegar, inclusive a la terminación del contrato de trabajo.

Es peligroso tocar éste tema por los problemas de injusticia que encierra y en mi opinión es letra muerta, ya que el legislador no menciona que es la inhabilidad, ésta injusticia es para el trabajador, ya que no se le permite continuar en la empresa ni aún proporcionándole otro empleo compatible con sus aptitudes, como lo señala el segundo párrafo del artículo 59 y el 499 de la Ley Federal del Trabajo.

## **B).- TERMINACION COLECTIVA DE LA RELACION DE TRABAJO.**

Tiene lugar cuando como consecuencia de la realización de alguna de las causas expresamente señaladas en la Ley, sobreviene el cierre o la reducción definitiva de los trabajos de alguna empresa o establecimiento. En el primer caso se verán afectadas las relaciones individuales de todos los trabajadores y en el segundo, la de algunos, en éste supuesto debe tomarse en consideración el escalafón de los trabajadores a efecto de que sean reajustados los de menor antigüedad.

El artículo 434 enumera las causas de terminación y se refiere en primer término a la fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la terminación de los trabajos.

Es necesario advertir la precisión de los adjetivos utilizados, inmediata y directa que están dirigidos a limitar considerablemente el margen de discreción de la autoridad. En términos generales, se aplican los conceptos en las empresas y serán causa de terminación colectiva de los contratos; más ello no obstante y de manera frecuente produce la terminación en uno o dos contratos en el servicio doméstico, en el contrato de aprendizaje y en la pequeña industria que, casi siempre vive del trabajo del patrono.

Las fracciones II y III del artículo 434 se refieren a la incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación y el agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva, casos que se explican por sí solos.

La fracción IV señala los casos del artículo 38 que

son: las relaciones de trabajo para la explotación de minas que carezcan de minerales costeables o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas, pueden ser por tiempo u obra determinados o para la inversión de capital determinado.

En último término se refiere a: El concurso o la quiebra legalmente declarado, si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos.

El concepto jurídico de quiebra nos dice que la quiebra es un estado o situación jurídica constituida por sentencia judicial. No debe confundirse por tanto, el concepto jurídico de quiebra con el concepto económico de la misma. Económicamente, se dice que una persona esta quebrada cuando no puede atender al pago de sus obligaciones, o sea cuando resulta insolvente, pero por más profundamente insolvente que se encuentre una empresa mercantil, si no se le sujeta al procedimiento de quiebra y se constituye el estado jurídico correspondiente por medio de la sentencia respectiva, no habrá jurídicamente quiebra. (20).

La declaración judicial de quiebra constituye causa disolutiva del nexo laboral, aún cuando el contrato se mantenga hasta la liquidación del establecimiento o empresa; siempre que el trabajador acepte continuar la prestación de servicios, no obstante la declaración jurídica de quiebra los salarios devengados en el último año y las indemnizaciones debidas a los trabajadores se encuentran vigentes y son preferentes sobre cualquier otro crédito, pudiendo la junta embargar y rematar los bienes necesarios para el pago de salarios e indemnizaciones. (21).

Además de las causas de terminación señaladas anteriormente existe otra que es la que señala el artículo 439 de la Ley Federal del Trabajo que ordena: Cuando se trata de implantación de maquinaria o de procedimientos de trabajo nuevos, que traiga como

consecuencia la reducción de personal, a falta de convenio el patrón deberá obtener la autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje, de conformidad con lo dispuesto en la Ley de la materia.

La industria tiene una tendencia natural a sustituir al hombre por la máquina, esto refleja el deseo de obtener mayor y mejor producción al más bajo costo, pero generalmente trae consigo un grave problema de desempleo.

Esto supone una contradicción de intereses, para el empresario, el afán de mejoría enfrenta un costo considerable para el trabajador, por más alta que sea la indemnización, difícilmente sustituye al ingreso estable.

Tratándose de reducción de los trabajos se deberá separar a los trabajadores de menor antigüedad, tomando en cuenta el escalafón, previendo así el caso frecuente en la actualidad de hacer reajustes de personal por la implantación de maquinaria o de procedimientos nuevos.

En el caso de no existir convenio con los trabajadores, el patrón deberá obtener la autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje que sujetándose al procedimiento especial que señala la Ley Federal del Trabajo en los artículos del 892 al 899, deberá tramitar y resolver el asunto. Y los trabajadores recibirán la indemnización correspondiente, de la que nos ocuparemos en capítulo siguiente.

De lo anterior deducimos que la Ley Federal del Trabajo, requiere en estricto sentido, que sean las Juntas de Conciliación y Arbitraje las que autoricen la terminación colectiva de las relaciones de trabajo y no solamente porque se de alguna de las causales de terminación. (22).

Sobre el tema transcribimos la siguiente ejecutoria:

"De los términos del artículo 439, de la Ley Federal del Trabajo, claramente se desprende que para dar por terminado el contrato de trabajo, como resultado de la implantación de maquinaria o de nuevos procedimientos de trabajo, es necesario que tal implantación produzca la necesidad de disminuir el número de trabajadores, es decir, la causa establecida por el artículo 439, para dar por terminado el contrato, no es el hecho de la implantación de maquinaria o de nuevos procedimientos de trabajo, sino que por efecto de éstos, se haga necesario disminuir el número de trabajadores. En tal virtud, cuando el patrón alega como causa de terminación de contrato la contenida en el citado artículo, de la Ley Federal del Trabajo, debe probar que tiene necesidad de reducir su personal a causa del cambio operado en las condiciones de trabajo. (23).

## **A).- SIN RESPONSABILIDAD PARA EL PATRON.**

El artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, enumera diversas causas específicas por las que el patrón puede rescindir el contrato individual de trabajo, sin incurrir en responsabilidad; pero ésta enumeración no es limitativa, pues la última de las fracciones del propio artículo, señala también como causas análogas a las establecidas en las demás fracciones, de igual manera graves y de consecuencias semejantes.

La obligación principal del trabajador es la de prestar un servicio personal y subordinado, es decir, sometiéndose a una serie de normas y lineamientos dictados por el patrón con base en la Ley, y el incumplimiento de esa obligación lo hace acreedor a la rescisión por parte del patrón sin responsabilidad para él.

La fracción primera del artículo 47 se refiere al engaño que sufra el patrón porque el propio trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca.

Para que realmente pueda tener aplicación la fracción primera, se requiere que se exija a los trabajadores que buscan empleo que presenten cartas de recomendación, en donde se les atribuyan las cualidades o capacidades que manifiesten tener.

Esta fracción prevé un engaño por parte del trabajador o del sindicato al cual pertenece, no cualquier engaño, sino a través de certificados o referencias. Algunos litigantes sugieren que de ésta fracción se deriva un periodo de prueba de treinta días, que inclusive es aceptado por el Código Civil, pero no hay tal periodo de prueba, ya que por tratarse de instrumentos presentados por el trabajador que fueron

los que implicaron conciencia en su contratación se le permite al patrón rescindir cuando tales documentos sean engañosos o se trate de un engaño instrumentado.

La fracción segunda del artículo 47, señala diversas causales de rescisión que a continuación se comentan en forma separada:

a).- Faltas de probidad u honradez. La palabra probidad significa rectitud de ánimo, honbría de bien, integridad u honradez en el obrar. La honradez significa estima y respeto en la dignidad propia, buena fama reputación. Y honrar significa respetar a una persona.

b).- La violencia. Es la fuerza intensa, impetuosa, coacción ejercida sobre una persona para obtener su aquiescencia en determinado acto.

c).- Amago. Significa amenazas.

d).- Injurias. Toda expresión proferida o toda acción ejecutada para manifestar desprecio a otro con el fin de hacerle una ofensa, las injurias pueden ser verbales, por escrito o por actos.

e).- Malos tratamientos. Son ofensas graves y hasta golpes que resiente el patrón tanto si se le hacen a él o a sus familiares.

El trabajador que con sus actos o con sus expresiones dentro del trabajo, pero en relación con terceros, desprestigia a la empresa a la que presta sus servicios, es un individuo falto de probidad.

El trabajador que cobra un salario por realizar un

trabajo determinado, y en lugar de hacerlo se dedica a actividades diferentes para su provecho personal o de terceros, comete una falta de probidad; el trabajador que informa falsamente a sus superiores y los induce a incurrir en errores que pueden crear conflictos a la empresa o acarrearle perjuicios, es un trabajador falto de probidad.

No debe confundirse ésta causal de rescisión con el trabajo defectuoso que en ocasiones ejecutan los trabajadores y que los conduce a sufrir, en apariencia, faltantes de materiales o de dinero pues en éste último caso podrá rescindirse el contrato con otro fundamento, pero no precisamente porque se impute al trabajador improbidad.

Podríamos también hablar de los delitos patrimoniales cometidos por los trabajadores, contra el patrón, como causal de rescisión por faltas de probidad u honradez, ya que es común que los trabajadores sustraigan herramientas, materiales, dinero y aún los productos terminados, e independientemente de que se puede aplicar la causal de rescisión, los trabajadores incurrir en un delito penal.

Sobre el tema que tratamos existe la siguiente Jurisprudencia:

**"FALTAS DE PROBIDAD DEL TRABAJADOR.**- De acuerdo con el artículo 121 fracción II, de la Ley Federal del Trabajo de 1931, el patrón tiene derecho a rescindir el contrato individual de trabajo en caso de falta de probidad del trabajador por el desempeño de sus labores; y en tal virtud si se justifica ésta causa, no puede decirse que la separación del trabajador que haga el patrón sea injustificada".

**"FALTAS DE PROBIDAD U HONRADEZ.**- El trabajador que aprovechando las visitas que realiza a distintas empresas, como empleado del Instituto Mexicano del Seguro Social, conviene con ellas en patrocinarlas en sus asuntos ante el mismo Instituto, aún cuando lo haga a través de un tercero, revela deslealtad hacia el patrón, por lo que debe estimarse justificada la rescisión de su contrato de trabajo, de

acuerdo con el artículo 122 fracción II, de la Ley Federal del Trabajo".

**"FALTAS DE PROBIDAD DEL TRABAJADOR. LA CONCURRENCIA DESLEAL AL PATRON LAS IMPLICA.-** La circunstancia de que un obrero haga competencia a su patrón, estableciendo una industria o negociación idéntica a la de éste, o prestando sus servicios en otra industria o negociación de la misma naturaleza, significa una falta de probidad que hace imposible la prosecución de la relación obrero patronal, basada en la confianza". (24).

Esta fracción II del artículo 47, contienen motivos de rescisión consistentes en incurrir el trabajador en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o contra el personal directivo o administrativo del establecimiento o de la empresa. En este caso la Ley, con toda justificación, impone ésta sanción máxima, porque no sería posible que se mantuviera dentro de la empresa a un individuo que ha faltado al deber elemental de respeto y sujeción al patrón.

Por otra parte, las injurias o malos tratamientos son ofensas graves que resiente el patrón, tanto, si se le hacen directamente a él o a sus familiares y, por lo que ve al personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, entendemos que la situación es similar a la del propio patrón, pues no sería posible que armónicamente laboraran en el mismo centro de trabajo dos personas una de ellas perteneciente al grupo directivo que ha sido ofendida o lastimada por la otra.

La Ley Federal del Trabajo, no es moralista ni busca trabajadores ejemplares solo que haya estabilidad y armonía en el desempeño de las labores, para que no se altere el orden del trabajo.

En la fracción III se señalan las anteriores causas de rescisión pero en éste caso el sujeto pasivo de las faltas cometidas por el trabajador, son sus compañeros, solamente que la Ley exige que como

consecuencia de tales actos, se altere la disciplina del lugar en el que se desempeñe el trabajo.

En las obligaciones que asigna la Ley a los trabajadores, hay algunas que se refieren a sus compañeros de trabajo, como observar buenas costumbres, prestar auxilios, comunicar observaciones para evitar daños a los intereses y vidas de aquéllos etc. (25).

También hay prohibiciones impuestas en razón de los demás trabajadores. La fracción que analizamos refuerza las ideas que inspiraron tales obligaciones y prohibiciones, pues señala como causa de rescisión del contrato, la ofensa o agravio hecho a los compañeros de labor.

La causa de rescisión referente a la falta de probidad u honradez o a la ejecución de actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos para el patrón y sus familiares o el personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, cometidos por un trabajador es de tal manera grave que la Ley lo toma en cuenta, no sólo cuando se comete dentro del centro de trabajo y estando en servicio, sino como lo señala la fracción IV del artículo que analizamos, cuando esos actos se cometen fuera del servicio y son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento del contrato.

Repetimos lo dicho con anterioridad sobre la ofensa a la dignidad o al honor, en ocasiones tan serias, que deje en el espíritu del ofendido el resentimiento que no le permita laborar junto con quién lo ofendió y, si en el caso que comentamos, el ofendido es el patrón o miembros del personal directivo o administrativo es natural que la Ley autorice la separación del trabajador culpable. Por todo lo anterior consideramos como causal de rescisión el hecho de que el trabajador rompa con la lealtad que debe al patrón.

Transcribimos la siguiente Jurisprudencia:

**INJURIAS EN MATERIA LABORAL.-** Respecto de que la expresión pronunciada por un trabajador, que produzca el despido, no puede tomarse desde el punto de vista gramatical como una injuria o un mal trato, dadas las acepciones que le dan los diccionarios enciclopédicos a la lengua castellana, debe decirse que no puede juzgarse sobre la índole gramatical de las palabras proferidas pues bien pueden emplearse términos socialmente admisibles que impliquen una ofensa o que signifiquen dentro de una estricta interpretación jurídica, una injuria y por el contrario, pronunciarse palabras inadecuadas que en su fondo y forma no resulten injuriosas ni representen un determinado estado de ánimo esto es una ofensa para quién la recibe y que por ello no se le califique con ese grado.(26).

El legislador señaló en las fracciones V y VI del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, como causas de rescisión el hecho de que el trabajador ocasione perjuicio materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de éstas, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas, y de más objetos relacionados con el trabajo, siempre y cuando lo haga intencionalmente. También se configura la causa de rescisión cuando los citados perjuicios, aunque no intencionales, sean graves y que no habiendo dolo ni exista una negligencia tal que sea la causa del perjuicio . Encontramos aquí la obligación que tiene el trabajador de prestar sus servicios en forma intensa y eficiente.

La Ley alude a los hechos cometidos durante el desempeño del trabajo o con motivo de él; en nuestro concepto debe interpretarse la Ley en el sentido de que son causas de rescisión cualquiera que sea la situación en que se cometan, durante o fuera del trabajo. Favorece ésta interpretación a la declaración de la fracción XV, que ofrece la declaración como enunciativa, no limitativa.

En caso de la intensión dolosa para causar el perjuicio, la prueba resulta muy difícil, sobre todo cuando se trata de actos de llamado sabotaje industrial; pero deben reunirse en éste caso

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

Los perjuicios aquí sancionados, pueden referirse también a los productos elaborados o a la administración de servicios, ya que el objeto o servicio que adquiere o recibe el público pueden dar lugar a reclamaciones justificadas por los defectos de que adolezcan, por parte de los consumidores, y desprestigiar el nombre de la negociación.

La fracción VII, se refiere a que el trabajador comprometa, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentran en él; se genera una de las causales de despido más indiscutibles. Es obvio que no se trata de una causal que suponga la realización del daño basta solo que se produzca el peligro, esto es, el riesgo o contingencia inminente de que suceda algún mal. En realidad entre la negligencia, la imprudencia y el descuido existe una íntima relación, aunque ciertamente haya también una importante diferencia de grado.

Pensamos que el criterio del legislador en nuestra Ley Federal del Trabajo, se refiere a la obligación que tienen los trabajadores de evitar accidentes y problemas, en el desempeño de sus labores ya que el hecho de que el trabajador ponga en peligro a la empresa, es causa inminente para separarlo.

La fracción VIII, habla de cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo, causa suficiente para que el patrón pueda rescindirle su contrato de trabajo.

La expresión que usa la Ley es muy amplia al mencionar actos inmorales y consideramos que no debe dársele una acepción ni muy restringida ni muy extensa, pues lo primero conduciría a

calificar la inmoralidad sólo cuando implicara la comisión de un delito y lo segundo, a extremos ridículos, la sociedad tiene sus normas éticas que forman las buenas costumbres y el actuar en contra de ellas es lo que un hombre normal puede calificar de inmoral.

Consideramos que los actos inmorales son los que los reglamentos de policía y buen gobierno, bandos municipales y disposiciones administrativas consideran como tales dentro de la empresa y van a alterar el orden del trabajo, es decir, lo que va contra la intimidad que algunos actos deben tener.

La fracción IX, habla de la revelación de secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa.

En toda empresa hay determinados documentos que sin ser precisamente secretos, contienen informaciones o planes cuya publicidad puede acarrear perjuicios a los patrones. No se trata de actos indebidos o inconfesables, a los que se refiera esa documentación, sino a estudios económicos, fiscales, laborales, técnicos e informaciones que el patrón debe conservar en reserva. Normalmente esos documentos son manejados por empleados de confianza, pero hay muchos casos en que no puede evitarse que intervengan en su confección y trámite empleados sindicalizados y para éstos, como para los primeros, es aplicable la causal de rescisión que estudiamos.

Por lo anterior podemos señalar que los requisitos para que opere ésta fracción son: 1).- Que se revelen los secretos de fabricación y de carácter reservado y, 2).- Que con ello se causen perjuicios a la empresa, por lo tanto si se revelan dichos secretos y no causan perjuicios a la empresa, no se da ésta causal de rescisión.

La inasistencia por más de tres veces en un periodo de treinta días, da lugar a la rescisión del contrato según lo previene la fracción X.

Necesitamos ante todo, aclarar algunos conceptos: en primer lugar, no es necesario que las faltas de asistencia sean consecutivas, pero si que lo sean dentro del periodo de treinta días mencionado en ésta fracción. En segundo lugar, que anteriormente ésta fracción del artículo 122 de la Ley de 1931, se refería a más de tres faltas en un mes, lo que motivó la necesidad de que la Suprema Corte, interpretara que por mes debería entenderse un periodo de treinta días de fecha a fecha y no un mes de calendario. La reforma a la Ley hecha en diciembre de 1962, que se acepta en la actual Ley, acogió la interpretación de la Suprema Corte, y por ello se refiere a que las faltas ocurran dentro de un periodo de treinta días.

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

Esta fracción observa dos circunstancias:

a).- Sin permiso del patrón y,

b).- Sin causa justificada, necesariamente refiriéndose a las causas de suspensión temporal de las relaciones de trabajo que el artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo, señala y que son:

I.- La enfermedad contagiosa del trabajador;

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

III.- La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria.

IV.- El arresto del trabajador:

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

VI.- La designación de los trabajadores como representantes ante los organismos estatales, Juntas de Conciliación, Conciliación y Arbitraje, Comisiones Nacionales y Regionales de los Salarios Mínimos, Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las empresas y otras semejantes;

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

De lo señalado de desprende que el trabajador puede justificar sus faltas cuando se de alguna de las causas de suspensión temporal de la relación de trabajo que señala el artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo.

De las causas de rescisión, posiblemente ésta sea aquella en que puede ser más indulgente el patrón; pero sin comprometer la disciplina, la continuidad de las labores, ni el correcto cumplimiento del contrato.

Baltazar Cavazos Flores, dice que tres faltas y media

dentro del término de treinta días, dan lugar a la rescisión del contrato sin responsabilidad para el patrón, ya que la Ley no distingue, no se debe distinguir. Igual criterio puede aplicarse cuando existen siete faltas y media en el mismo lapso.

Nuestra opinión es que deben ser faltas completas en las que incurra el trabajador para que se dé ésta causal de rescisión, y no medias faltas, ya que nuestra Ley habla de faltas de asistencia y en ningún momento de medias faltas que únicamente se podrán tomar en cuenta para los efectos de la causal de rescisión a que se refiere la fracción X del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, cuando se estipule en los contratos individuales y en los colectivos de trabajo.

Al efecto transcribimos la siguiente Jurisprudencia:

**FALTAS DE ASISTENCIA. ANTE QUIEN DEBE HACERSE LA JUSTIFICACION DE LAS.-** Para que las faltas de trabajo en que incurre 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.

**FALTAS DE ASISTENCIA COMO CAUSAL DE RESCISION DE CONTRATO DE TRABAJO, COMPUTO DE LAS.-** En relación con la causal de rescisión a que se refiere el artículo 47 fracción X, de la Ley Federal del Trabajo, no es necesario que las faltas de asistencia ocurran dentro de un solo mes de calendario, sino que, para hacer el cómputo de ellas, debe entenderse por un mes un lapso cualquiera de treinta días contados a partir de la primera falta.

**FALTAS DE ASISTENCIA, RESCISION DEL CONTRATO POR. NO DEBE INVOLUCRARSE EL LAPSO EN QUE OCURRAN LAS FALTAS CON EL TERMINO PARA EL EJERCICIO DE LA ACCION.**- No debe involucrarse el lapso durante el cual ocurren las faltas al trabajo, hasta integrar la causal de rescisión relativa, con el término que tiene el patrón para hacer uso de su derecho y rescindir el contrato de trabajo, toda vez que la integración de la causal de rescisión por faltas al trabajo sin permiso, y sin causa justificada, se realiza cuando el trabajador tiene más de tres faltas de asistencia en un periodo de treinta días, de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 47 de la Ley laboral, y hasta el momento de integrarse la referida causal, o que sean conocidas dichas faltas, es cuando nace el derecho del patrón a rescindir dicho contrato. (27).

La fracción XI, señala como causa de rescisión del contrato el hecho de que el trabajador desobedezca al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate de trabajo contratado.

La subordinación, característica esencial del contrato de trabajo, implica, desde luego, el sometimiento del trabajador a las ordenes del patrón, de tal modo que si el primero se niega a acatar los mandamientos que recibe del segundo, no puede hacer otra cosa la Ley sino considerar claramente la causal de rescisión del contrato, no tan solo como un incumplimiento de las obligaciones inherentes al mismo por parte del trabajador, sino también como una sanción que el patrón tiene derecho a imponer, resultando ser la indisciplina una de las faltas más graves que no pueden tolerarse.

La Ley señala dos condiciones para ésta causa de rescisión. En primer lugar, que la desobediencia sea sin causa justificada, pues si el trabajador tiene una razón fundada para no hacer la labor que se le encomienda, no sería justo sancionarlo; pero éste punto puede quedar plenamente comprobado y la justificación debe ser totalmente razonable, ya que de otro modo se abriría la puerta a una serie de

pretextos para romper la disciplina en el centro de trabajo.

La otra condición que exige el legislador es que se trate de trabajo contratado ya que éste es uno de los extremos que limita la obligación contractual.

Aquí encuentro la obligación de que el patrón cumpla con celebrar el contrato de trabajo por escrito definiendo claramente en que consisten las labores que deberá desempeñar el trabajador conforme lo señala el artículo 25 fracción III de la Ley Federal del Trabajo, ya que de otra manera, la falta de que consten por escrito las condiciones en que debe prestarse el trabajo se puede dar a abusos por parte del patrón.

El trabajador puede negarse a desempeñar una labor que corresponda a otros puestos de distinta categoría, porque no está obligado a ejecutarla conforme a su contrato. De no haberse incluido éste punto en la Ley, podría prestarse a abusos de los patrones, ésta fracción deberá ser adecuadamente regulada en los reglamentos de trabajo, para que no se preste a abusos ni de los patrones ni de los trabajadores.

En relación con la desobediencia como causal de rescisión existe la siguiente Jurisprudencia:

**DESOBEDIENCIA, RESCISION DEL CONTRATO DE TRABAJO POR.-** La orden dada por el patrón a un empleado para ejecutar, dentro de las labores contratadas, determinadas indicaciones, no lesiona los derechos del trabajador y cuando éste incurra en incumplimiento y por lo tanto en desobediencia, se constituye la causa de despido justificado, es decir, sin responsabilidad, conforme a lo dispuesto por la fracción XI del artículo 122 de la Ley Federal del Trabajo (28).

**DESOBEDIENCIA DE LAS ORDENES DEL PATRON, COMO CAUSAL DE RESCISION DEL CONTRATO DE TRABAJO.-** Incurre en la causal de rescisión del contrato de

trabajo, prevista por el artículo 47, fracción XI, de la Ley Laboral, el chofer, que desobedeciendo las ordenes del patrón, contenidas en el reglamento de trabajo de su categoría, conduce el vehiculo que tiene confiado sin el cuidado necesario y le causa daños a éste.

**DESOBEDIENCIA                      DESPIDO                      DEL  
TRABAJADOR                      POR.-** Si el trabajador confiesa al absolver posiciones que se le encargó un determinado trabajo y que no lo hizo por considerar que había otras tareas más importantes, con ello admite haber desobedecido las ordenes dadas, y se justifica el despido. (29).

La fracción XII se refiere a que el trabajador se niegue a adoptar las medidas preventivas o seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades.

El contenido de ésta fracción tiene al igual que la fracción XII ya estudiada, como denominador común la necesidad de proteger la salud y la vida de la persona, la Ley consigna la obligación de preservar la salud y la vida de los trabajadores.

La fracción XV del apartado "A" del artículo 123 Constitucional, previene que "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 materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera éste, que resulte la mayor garantía para la salud y la vida de los trabajadores, y del producto de la concepción cuando se trate de mujeres embarazadas. Las leyes contendrán al efecto, las sanciones procedentes en cada caso".

Así como el patrón tiene la obligación de observar los preceptos legales sobre higiene y seguridad tiene a su vez el correlativo derecho de exigir a los trabajadores igual observancia.

La fracción que comentamos se encuentra relacionada con las fracciones XV, XVII, XVIII, del artículo 132, con igual correlatividad de obligaciones y derechos, señalando como obligación de los patrones "instalar de acuerdo con los principios de seguridad e higiene, las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares en que deban ejecutarse los trabajos. En la instalación y manejo de las maquinarias, drenajes, plantaciones en regiones insalubres, y otros centros de trabajo adoptarán los procedimientos para evitar perjuicios al trabajador, procurando que no se desarrollen enfermedades epidémicas o infecciosas, y organizando el trabajo de modo que resulte para la salud y la vida del trabajador la mayor garantía compatible con la naturaleza de la empresa o establecimiento", observar las medidas adecuadas las que fijen las leyes para prevenir accidentes en el uso de maquinaria instrumentos o material de trabajo, y disponer en todo tiempo de los medicamentos y materiales de curación indispensables, a juicio de las autoridades que correspondan, para que oportunamente y de una manera eficaz, se presten los primeros auxilios; debiendo dar, desde luego, aviso a la autoridad competente de cada accidente que ocurra; fijar y difundir las disposiciones conducentes de los reglamentos de higiene y seguridad en lugar visible de los establecimientos y lugares donde se preste el trabajo.

La fracción II del artículo 134 marca como obligación directa de los trabajadores "observar las medidas preventivas e higiénicas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patrones para la seguridad y protección personal de los trabajadores" y la fracción I del artículo 35 que señala "queda prohibido a los trabajadores ejecutar cualquier otro acto que pueda poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo o la de terceras personas así como la de los establecimientos o lugares en que el trabajo se desempeñe".

Las medidas preventivas y los procedimientos indicados para evitar accidentes y enfermedades, es lo mismo que referirse a las condiciones que deben prevalecer y observarse para evitar

dichos accidentes y enfermedades.(29b).

Pensamos que la rescisión sin responsabilidad para la empresa opera cuando el trabajador se niega a adoptar o respetar las condiciones y prácticas necesarias para asegurar la salud, la integridad física y la vida de las personas que pudieran resultar afectadas sean o no trabajadores al servicio del patrón. Y aún la propia seguridad del trabajador ya que no se le permite ni en contra de él mismo.

El artículo 512 dice que: En los reglamentos de ésta Ley se determinarán las medidas que deberán observarse, a fin de evitar riesgos del trabajo y lograr que éste se preste en condiciones que aseguren la vida y la salud de los trabajadores. Es evidente que resulta competente el ejecutivo federal para establecer medidas de higiene y seguridad.

En uso de la facultad conferida no solo por esta disposición, sino fundamentalmente por la fracción primera del artículo 89 de nuestra carta magna, el ejecutivo dictó en 1978, y está en vigor el reglamento de medidas preventivas y accidentes de trabajo. Este ordenamiento legal contiene medidas que deberán observar los trabajadores, atendiendo a la diversidad de condiciones y equipo que se presentan en las empresas.

Con igual fundamento Constitucional, aunque reglamentando otras leyes han sido creados el consejo nacional de prevención de accidentes, dependiente de la Secretaría de Salud, el comité consultivo de seguridad industrial el cual depende de la Secretaría de Industria y Comercio. Ambos organismos con facultades para dictar normas sobre higiene y seguridad industrial.

La fracción XIII, se refiere a: "concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en éste último caso exista prescripción médica. Antes de iniciar el servicio, el trabajador deberá

poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico".

Esta fracción tiene diversas proyecciones, pues a través de su contenido quedan tuteladas lo mismo el decoro y disciplina dentro del centro de trabajo que el patrimonio del patrón y demás trabajadores.

La embriaguez es el estado en que se encuentra una persona a cuya virtud, por efecto de la bebida alcohólica ingerida, tiene perturbados sus sentidos de aquí resulta que la Ley castiga la embriaguez por las consecuencias que de ella puedan seguirse, pues es indudable la peligrosidad que ello presenta, en todos sentidos, la merma importante en las facultades del individuo.

Por lo mismo al referirse la Corte a éste tema señala que no es causa de rescisión el simple aliento alcohólico, sino que es necesario el estado de ebriedad.

Consideramos que la Ley se refiere a un estado de ebriedad que impide al trabajador laborar con la seguridad debida y en forma normal y eficiente.

Incorre en la causal de rescisión, tanto el trabajador que se presenta a su trabajo en estado de ebriedad, como el que adquiere ese estado en las horas de trabajo.

Transcribimos las siguientes ejecutorias en las que la Corte ha sostenido ese criterio:

"El hecho de que una de las cláusulas del contrato colectivo diga que la empresa no podrá separar a un trabajador por cualquiera de las causales contenidas en el artículo 121 (47) de la Ley Federal del Trabajo, sin antes escuchar la opinión del sindicato, no significa que la rescisión no sea justificada si se prueba la causal

invocada para llevar al cabo, pues ante una falta evidente y debidamente comprobada como lo es el presentarse a laborar en estado de embriaguez, el patrón no puede quedar obligado por el acto contractual a sostener al trabajador en el puesto que desempeñaba, tanto porque ya en ocasión anterior se le había disciplinado por incurrir en dicha falta, como porque su actitud implicaría un relajamiento de la disciplina que debe imperar en el centro de trabajo, haciendo nugatorias las facultades legales de la empresa para despedirlo sin responsabilidad".(30).

Esta ejecutoria confirma que el contenido de ésta fracción tutela la disciplina en el centro de trabajo.

Como hecho generador de la rescisión por ingerir alcohol dentro de las horas de trabajo tenemos ésta ejecutoria:

"la finalidad de evitar que los trabajadores introduzcan bebidas con contenido alcohólico es, obviamente impedir que los trabajadores ingieran durante las horas de trabajo bebidas que contengan alcohol cualquiera que sea su graduación, no solo para que los mismos desempeñen eficientemente su trabajo, sin entorpecimientos provocados por el alcohol, sino además como una medida para prevenir accidentes en el uso de máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, prevención que los patrones están obligados a adoptar de acuerdo con la fracción XV del artículo 123 Constitucional . Por tanto, independientemente de lo que disponen las normas que rigen el expendio de bebidas alcohólicas, es incluso que, para efectos de la sanción prevista en la disposición que se comenta, la cerveza es una bebida embriagante. (31).

De ésta ejecutoria deducimos la tutela a los intereses jurídicos como son el decoro y la moral, así como el patrimonio del patrón y la seguridad para la salud y la vida del mismo trabajador y de las demás personas que se encuentren en el centro de trabajo.

Respecto al narcótico o droga enervante,

consideramos que no es el estado en si mismo el que genera la causa de la rescisión, sino las consecuencias que de dicho estado se siguen, la Corte al referirse a las drogas enervantes ha dicho que:

"El solo hecho de que un trabajador sea adicto a las drogas enervantes no es motivo justificado para rescindir su contrato de trabajo, si el uso de ellas no lo hace durante las horas de labores o en las inmediatas anteriores de modo que la intoxicación se presente mientras trabaja, pues las causas que pueden involucrarse para rescindir sin responsabilidad dicho contrato, son las que de un modo u otro tienen relación con la prestación de los servicios, más no las que son totalmente ajenas al trabajo". (32).

Consideramos que no depende de la cantidad de alcohol o droga consumida sino de los efectos que produzcan en el trabajador ya que no va a poder prestar su trabajo en forma normal y con la seguridad adecuada.

La fracción XIV, del artículo que estudiamos señala lo siguiente: "La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo".

La sentencia ejecutoriada es la verdad legal contra la que ya no cabe ningún recurso que pueda modificarla.

Cuando la Ley habla de sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, obviamente se refiere a una sentencia en materia penal, pues solamente en éstos casos se puede imponer como pena la privación de la libertad. En realidad con ella no se sanciona tanto la conducta delictiva como la imposibilidad de seguir laborando.

El impedimento para trabajar es normalmente el resultado de la privación de libertad, pero puede ocurrir que la sentencia imposibilite al trabajador para el ejercicio de determinada prestación u

oficio. En cuyo caso no se estará en presencia de una imposibilidad física sino jurídica.

Para que una sentencia abra el camino a la rescisión de la relación o contrato de trabajo en forma no imputable al patrón, es necesario que cause ejecutoria y que imponiendo al trabajador una pena de privación de la libertad, haga imposible a éste el cumplimiento de la relación de trabajo.

Creemos que el legislador debió tomar ésta, como causal de terminación ya que todas las causales de rescisión rompen con el nexo laboral y ésta es ajena, ya que como señala el artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo, la prisión preventiva y el arresto del trabajador son causa de suspensión de la relación laboral.

La fracción XV, última de las que señala éste artículo se refiere a: "Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere".

Si bien es cierto que la analogía esta prohibida en el artículo 14 Constitucional solo para los juicios de orden criminal, lo que obviamente no comprende en una interpretación rigurosa y estricta los problemas de despido y retiro que no puede dudarse constituyen una sanción extrema, con pena, en suma a veces más grave que cualquier sanción dictada en un proceso criminal.

"El legislador tal vez consciente de lo que puede ser la utilización de la analogía impone determinadas exigencias: que las causales análogas sean de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere. No parecen estas condiciones, sin embargo, un remedio adecuado para los peligros de la analogía".

Pensamos que ésta fracción, al referirse a causas no específicamente previstas en la Ley, no por laguna, sino por una expresa

confesión de que no pueden quedar previstas todas, encuentra su origen y fundamento en el artículo 17 de la Ley que señala categóricamente que: "A falta de disposición expresa,..... se tomarán en consideración .... disposiciones que regulen casos semejantes..." así como los principios generales del derecho "... que no son otros que los inspirados en un derecho positivo", en virtud de los cuales el juzgador podrá dar la solución que el mismo legislador daría si estuviere presente, ó habría establecido de prever el caso.

El uso de la analogía está consagrado en la Ley, siendo facultad de la Junta calificar si es aplicable en los casos concretos en que se conozca de algún asunto en que esté presente el fenómeno jurídico que nos ocupa y en última instancia el legislador no puede prever todas las conductas humanas que son tan variables.

La corte al referirse al contenido de ésta fracción expresa los siguientes puntos:

"La enumeración de los motivos por lo que el patrón puede separar, sin responsabilidad, a sus trabajadores, contenida en el artículo 121 de la Ley Federal del Trabajo, no es limitativa, sino enunciativa, ya que dicho precepto, en su fracción XVI, dispone: "Por causas análogas a las establecidas en las fracciones anteriores de igual manera graves en lo que al trabajo se refiere".(33).

Es decir autoriza a las Junta de Conciliación y Arbitraje para aceptar otras causas de rescisión, siempre que revistan igual gravedad y sean, por su naturaleza, análogas a las expresamente mencionadas.

**De otras disposiciones de la Ley derivan causales tales como:**

La fracción VII del artículo 42 menciona como causa de suspensión de los efectos de la relación de trabajo, "La falta de los

documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador".

La fracción IV del artículo 43 señala que la suspensión en éste supuesto corre "desde la fecha en que el patrón tenga conocimiento del hecho, hasta por un periodo de dos meses".

En tal orden de ideas debemos concluir que después del periodo de dos meses el patrón puede rescindir el contrato al trabajador sin ninguna responsabilidad, en las siguientes hipótesis: si el trabajador no regresa en el plazo concedido por la fracción primera del artículo 45 o sea, al día siguiente de aquél en que concluya el término de dos meses, así como en el caso de que regresando el trabajador no tenga en su poder los documentos referidos.

En el primer supuesto puede rescindir el patrón sin necesidad de esperar a que el trabajador acumule más de tres días de ausencia, en el segundo, porque la falta de documentos implica un incumplimiento imputable al trabajador.

Aunque para algunos autores el **abandono de trabajo** es una causa de rescisión no prevista en la Ley, consideramos que esto es inexacto, ya que encontramos el fundamento de ésta causal en la fracción VII del artículo 135 que indica: "Queda prohibido a los trabajadores... suspender las labores sin autorización del patrón".

La Corte dice que por abandono, debe entenderse:

No el hecho de que el trabajador falta a sus labores, sino el consistente en que iniciada la prestación del servicio se abstenga de seguir desempeñándolo y se ausente del sitio de trabajo. Por lo mismo si determinado trabajador laboró seis horas durante la mañana, salió a tomar sus alimentos de conformidad con el horario convenido con el patrón y no volvió a presentarse el resto de la jornada no puede

considerarse como abandono de empleo sino como simple inasistencia.(34).

En posterior ejecutoria la Corte ha hecho una clara distinción acerca de las consecuencias que se siguen de un abandono momentáneo o prolongado:

"El abandono de empleo puede consistir en que el trabajador desatienda por un lapso más o menos prolongado sus funciones, es decir, que se abstenga de ejercitarlas o de realizar los actos que las constituyen, o bien en la ausencia momentánea, o por un breve periodo, si en éste caso y en virtud de la naturaleza de tales funciones, se causa un perjuicio al patrón o a terceros en la inteligencia de que en el segundo caso debe probarse la existencia del perjuicio concreto que se ocasiona, en tanto que en el primero, dicho perjuicio es genérico y no requiere pruebas estando constituido por la no realización de la función encomendada, por la que se paga al empleado una retribución".

Combinando las anteriores ideas tenemos que el abandono de trabajo es una causa de rescisión en los siguientes casos:

Cuando el trabajador no se presente a su trabajo al iniciarse la jornada y pueda probarse que tal circunstancia deriva de su deseo de dar por terminada la relación de trabajo.

Cuando durante el tiempo de labores, el trabajador se abstenga de ejecutar su trabajo por un tiempo más o menos prolongado.

Cuando el trabajador, durante el tiempo de labores deja de prestar el servicio por un lapso pequeño, si se comprueba que como consecuencia de la desatención a su trabajo se produce una lesión económica para el patrón.

En el caso de la **huelga inexistente**, el artículo 463 de

la Ley indica: "Si la Junta declara la inexistencia legal del estado de huelga: 1.- fijará a los trabajadores un término de 24 horas para que regresen al trabajo" y que "los apercibirá de que por el solo hecho de no acatar la resolución terminarán las relaciones de trabajo, salvo causa justificada".

Consideramos que habiendo un incumplimiento por parte de los trabajadores al no acatar la resolución de la Junta y no presentarse al trabajo, salvo que exista causa justificada, el patrón rescinde, no da por terminado el contrato por causa justa. Tan es así, que el caso a estudio no está previsto como causa de terminación en los artículos 53 y 434 de la Ley, que se encargan de señalar los casos de terminación de las relaciones de trabajo, ya que el incumplimiento de las obligaciones no trae como consecuencia su terminación, sino su rescisión.

## **B).- SIN RESPONSABILIDAD PARA EL PATRON EN TRABAJOS ESPECIALES.**

Aquí haremos mención de alguna de las causas más comunes de rescisión, las que debemos considerar como adicionales a las hasta aquí analizadas.

### **TRABAJADORES DE CONFIANZA.**

Un caso especial permite al patrón rescindir la relación de trabajo si existe un motivo razonable de pérdida de confianza, aún cuando no coincida con las causas justificadas de rescisión.

Dos problemas encierra ésta disposición, el primero, que la pérdida de la confianza, con ser un hecho subjetivo, no puede producir sus efectos de modo caprichoso, o sea, que el patrón tiene que partir de un hecho objetivo para llegar lógicamente a concluir que el empleado no merece su confianza.

El segundo problema se refiere a que el trabajador afectado pueda volver a puesto de escalafón, cuando de éste fue promovido para ocupar el de confianza. Desde luego que la Ley no dice que hacer con el trabajador que está ocupando el puesto de escalafón. Despedirlo sin que reciba alguna indemnización sería injusto para el obrero, como también lo sería que el patrón tuviera que indemnizarlo, pues uno y otro son ajenos a la falta que originó el desplazamiento, siendo así que el único culpable va a tomar el puesto. Por otra parte, cuando existe un sindicato en la empresa, hay una oposición absoluta para que el empleado de confianza, que la perdió se le vuelva a recibir en el puesto de base o de plaza sindicalizada.

A continuación transcribimos la siguiente ejecutoria de la Suprema

Corte:

"La pérdida de la confianza, para dar por terminado el contrato de trabajo, debe entenderse fundada cuando existan circunstancias que sean motivo bastante para que, tomando en consideración la situación particular de los trabajadores, por el contacto estrecho que guardan con los intereses patronales, haya méritos para separar al trabajador y sustituirlo por otra persona". (Directo promovido por Minera Asarco, S.A., Quinta época. Tomo XLIV).

Esta Suprema Corte en Jurisprudencia constante ha sostenido que para estimar justificada la separación de un trabajador de confianza no basta que el patrón demandado diga que le ha perdido la confianza, sino que debe hacer valer un motivo objetivo para la pérdida de dicha confianza". (Directo Isauro Montemayor, Cuarta Sala, 1962, p. 671).

En realidad no existen reglas a propósito de los motivos que pueden determinar la pérdida de la confianza. Por ello puede afirmarse que se trata de una cuestión en la que opera la facultad discrecional de los tribunales de trabajo. (35).

## TRABAJADORES DE LOS BUQUES.

El artículo 208 de la Ley Federal del Trabajo, señala las causas especiales de rescisión de la relación laboral, por conducta indebida del trabajador. No hay, en cambio, una disposición especial que atienda a la rescisión por causas imputables al patrón.

En realidad en el artículo 208 se pone de manifiesto el deseo del legislador de establecer un régimen disciplinario más riguroso, atendiendo tanto al peligro real que supone la navegación como a las oportunidades de realizar contrabando o de incurrir en conductas

**indebidas durante la estancia de los trabajadores a bordo.**

**Artículo 208.- "Son causas especiales de rescisión de las relaciones de trabajo:**

**I.- La falta de asistencia del trabajador a bordo a la hora convenida para la salida o que presentándose desembarque o no haga el viaje;**

**II.- Encontrarse el trabajador en estado de embriaguez en horas de servicio mientras el buque esté en puerto, al salir el buque o durante la navegación;**

**III.- Usar narcóticos o drogas enervantes durante su permanencia a bordo, sin prescripción médica.**

**Al subir a bordo, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentarle la prescripción suscrita por el médico.**

**IV.- La insubordinación y la desobediencia a las órdenes del capitán del buque en su carácter de autoridad;**

**V.- La cancelación o la revocación definitiva de los certificados de aptitud o de las libretas de mar exigidos por las leyes y reglamentos;**

VI.- La violación de las leyes en materia de importación o exportación de mercancía en el desempeño de sus servicios; y

VII.- La ejecución, en el desempeño del trabajo por parte del trabajador, de cualquier acto o la omisión intencional o negligencia que pueda poner en peligro su seguridad o la de los demás trabajadores, de los pasajeros o de terceras personas o que dañe, perjudique o ponga en peligro los bienes del patrón o de terceros".

### TRIPULACIONES AERONAUTICAS.

La Ley, en una confusión lamentable desde el punto de vista de la técnica jurídica, reúne en un solo artículo, sin establecer entre ellas ninguna diferencia, las causas de terminación y rescisión de las condiciones de trabajo, en realidad se trata de causas de rescisión imputables al trabajador que, por lo tanto, no generan responsabilidad patronal. Del texto del artículo 244, que a continuación se transcribe, se desprende que al establecer las causas de rescisión se han tenido también en cuenta los fines mencionados en el artículo 215.

Artículo 244 - "Son causas especiales de terminación o rescisión de las relaciones de trabajo:

I.- La cancelación o renovación definitiva de las licencias respectivas, pasaportes, visas y demás documentos exigidos por las leyes nacionales y extranjeras cuando sea imputable al tripulante.

II.- Encontrarse el tripulante en estado de embriaguez, dentro de las veinticuatro horas anteriores a la iniciación del vuelo que tenga asignado o durante el transcurso del mismo:

III.- Encontrarse el tripulante, en cualquier tiempo, bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes salvo que medie prescripción médica de un especialista en medicina de aviación;

IV.- La violación de las leyes en materia de importación o exportación de mercancías, en el desempeño de sus servicios;

V.- La negativa del tripulante, sin causa justificada, a ejecutar vuelos de auxilio, búsqueda o salvamento o iniciar, o proseguir el servicio de vuelo que le haya sido asignado;

VI.- La negativa del tripulante a cursar los programas de adiestramiento que según las necesidades del servicio establezca el patrón, cuando sean indispensables para conservar o incrementar su eficiencia para ascensos o para operar equipo con nuevas características técnicas;

VII.- La ejecución, en el desempeño del trabajo, por parte del tripulante, de cualquier acto o la omisión intencional o negligencia que pueda poner en peligro su seguridad o la de los elementos de la tripulación, de los pasajeros o de terceras personas o que dañe, perjudique o ponga en peligro los bienes del patrón o de terceros; y

VIII.- El incumplimiento de las obligaciones señaladas en el artículo 237 y la violación de la prohibición consignada en el artículo 242, fracción III, que se refiere a: Ejecutar como tripulantes algún vuelo que disminuya sus posibilidades físicas y legales de realizar vuelos al servicio de su patrón.

## **TRABAJO DE AUTOTRANSPORTES.**

Las causas especiales de rescisión suelen tener fundamento en las disposiciones generales del artículo 47. Lo que ocurre es que se quiere hacer énfasis en situaciones particulares de cada relación especial.

En el caso de los autotransportistas de servicio público, dos son los motivos particulares de rescisión. El primero consiste en la negativa a efectuar el viaje contratado o su interrupción sin causa justificada. Se trata, en rigor, de situaciones de desobediencia o de abandono de trabajo. El segundo deriva de la disminución importante y reiterada del volumen de ingresos salvo que ocurran circunstancias justificadas.

Es obvio que la disminución de los ingresos solo será razón de despido cuando el chofer sea, a la vez, cobrador. En realidad se trata de una presunción de falta de probidad.

## **TRABAJADORES DOMESTICOS.**

Es causa de rescisión de las relaciones de trabajo el incumplimiento de las obligaciones especiales consignadas en éste capítulo (artículo 341). O sea, guardar al patrón, a su familia y a las personas que concurren al hogar donde presten sus servicios, consideración y respeto y poner el mayor cuidado en la conservación del manejo de la casa.

No queremos concluir el estudio relativo a las causales de rescisión sin advertir que "cuando la relación de trabajo haya tenido una duración de más de veinte años, el patrón solo podrá

rescindirla por alguna de las causas señaladas en el artículo 47 de la Ley, que sea particularmente grave o que haga imposible su continuación, pero se le impondrá al trabajador la corrección disciplinaria que corresponda, respetando los derechos que deriven de su antigüedad".

"La repetición de la falta o la comisión de otra u otras, que constituyan una causal legal de rescisión deja sin efecto la disposición anterior".(36).

### **AGENTES DE COMERCIO.**

Es causa especial de rescisión de las relaciones de trabajo, la disminución importante y reiterada del volumen de las operaciones, salvo que concurren circunstancias justificadas.

Habrá que estudiar detenidamente a que se debe la causa de la disminución del volumen de operaciones y si le es imputable al trabajador, para aplicar la rescisión, quedando a cargo del propio trabajador comprobar las circunstancias justificadas y al patrón la disminución importante y reiterada del volumen de operaciones.

Consideramos que la disminución se debe en realidad a que el trabajador, no trabaja.

## **C).- CONSTITUCIONALIDAD DEL AGREGADO AL ARTICULO 47 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.**

Este apartado tiene como finalidad hacer un estudio relativo a la obligación del patrón de darle al trabajador el aviso por escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión, y en caso de no hacerlo, bastará para considerar que el despido fue injustificado. Tal disposición de carácter legal entró en vigor el primero de mayo de 1980, en las reformas a la Ley Federal del Trabajo de 1970, publicadas en el Diario Oficial el cuatro de enero de 1980.

La finalidad inmediata del estudio por la sustentante, es la de determinar la constitucionalidad de la obligación estipulada en el agregado al artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, el cual establece en la parte conducente:

"Son causas de la rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón.

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

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

Así pues, debemos interpretar que la reforma por adición relacionada con el párrafo anterior vigente, exige del patrón lo siguiente: Que dé aviso por escrito al trabajador de la fecha y causa o

causas del despido, y que si el trabajador se negara a recibir dicho aviso, deberá dirigirse a la Junta respectiva proporcionando el domicilio registrado del trabajador, solicitando le haga a éste la notificación respectiva, con la consecuencia de que de no hacer lo anterior dentro de un término de cinco días contados a partir de la fecha del despido, sin más trámite se considerará injustificada la rescisión.

La inconstitucionalidad de la reforma que comentamos, estriba como veremos en el estudio que a continuación se detalla, en que tal disposición engendra una violación a la Constitución, particularmente al artículo 14, el cual contiene la garantía de audiencia entre otras.

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

Nadie podrá ser privado de la vida, de la libertad o de sus propiedades, posesiones o derechos, sino mediante juicio seguido ante los tribunales previamente establecidos, en el que se cumplan las formalidades esenciales del procedimiento y conforme a las leyes expedidas con anterioridad al hecho.

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

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

Es pertinente mencionar que se entiende por garantía, toda vez, que ésta figura jurídica es el fundamento de toda Constitución Política, ya que en ella se encuentran establecidos los derechos fundamentales del individuo.

La palabra garantía según Burgoa, "Proviene del término anglosajón 'WARRANTY', que significa la acción de asegurar, proteger, defender o salvaguardar, por lo que tiene una connotación muy amplia. 'Garantía' equivale, pues, en un sentido lato a 'aseguramiento', pudiendo denotar también protección, respaldo, 'defensa' o apoyo. Jurídicamente, el vocablo y el concepto garantía se originaron en el derecho privado.

El concepto garantía en el derecho público ha significado diversos tipos de seguridad o protecciones a favor de los gobernados dentro de un estado de derecho, es decir, dentro de una entidad política estructurada y organizada jurídicamente, en que la actividad del gobierno está sometida a normas preestablecidas que tienen como base de sustentación el orden constitucional. De tal manera que se ha estimado, incluso por la doctrina, que el principio de legalidad, el de división o separación de poderes, el de responsabilidad oficial de los funcionarios públicos, etc. son garantías jurídicas estatuidas en beneficio de los gobernados; afirmándose también que el mismo concepto se extiende a los medios o recursos tendientes a hacer efectivo el imperio de la Ley y del Derecho.

Ahora bien, directa y primariamente, frente a los miembros singulares del Estado o gobernados, la autolimitación estatal y las limitaciones jurídicas a la actuación de las autoridades se revelan en las garantías individuales. Por ende, estas se traducen jurídicamente en una relación de derecho existente entre gobernado como persona física o moral y el estado como entidad jurídica y política con personalidad propia y sus autoridades, cuya actividad en todo caso se desempeña en ejercicio del poder y en representación de la entidad estatal. En realidad, los sujetos inmediatos y directos de la relación jurídica que implica la garantía individual están constituidos por el gobernado, por una parte, y las autoridades del Estado por la otra, puesto que es la conducta de éstas mismas la que está limitada o restringida de manera directa por dicho vehículo de derecho, sin embargo, como una autoridad no debe ser reputada como entidad o como funcionario, esto es, que traduzca una

voluntad propia en cuanto al desempeño de su actuación pública, sino que siempre se le debe considerar como representante del Estado, a quién se encomienda el ejercicio del poder de éste, hablando con propiedad, las limitaciones que comprende la relación jurídica que entraña la *garantía individual*, y que inmediata y directamente se imputan a la conducta autoritaria, repercuten en la potestad del Estado ya que la primera no se traduce sino en ejercicio o desempeño de ésta.

Las garantías individuales según la postura ideológica adoptada en las Constituciones que rigieron en nuestro país el siglo pasado, se reputaron, en términos generales, como medios sustantivos Constitucionales para asegurar los derechos del hombre.

Aún bajo la vigencia de la Constitución de 1857, surgió el problema jurídico consistente en determinar si las llamadas personas morales podrían ser titulares de las garantías individuales que según se dijo, se implantaron en el mencionado ordenamiento supremo para asegurar los derechos del hombre. El problema a que me refiero se suscitó en torno a la cuestión de si las personas morales o corporaciones, que lógicamente no son individuos ni tienen derechos del hombre, podían invocar, frente a cualquier acto de autoridad, la violación que en su perjuicio éste cometiera a los preceptos en que las multicitadas garantías se consignaban. Se arguyó que de las garantías individuales solo podía gozar la persona física o individuo, pues las personas morales, por carecer de sustantividad humana, no podían ser titulares de derechos del hombre, que solo a éste pertenecen, ni por tanto, ser protegidas por medios sustantivos de tutela a esos derechos.

Es evidente que la persona moral o colectiva es formada por la pluralidad de individuos que cobran o adquieren unidad no a través de sus personalidades físicas sino en virtud a la realización de un fin común lo que permite señalar de una conducta afín y de un sistema de leyes que organice esa conducta en atención al fin propuesto, siempre y cuando sea posible y lícito y desde luego, tutelado por las leyes respectivas; añadiendo que la personalidad jurídica de las personas

físicas esta otorgada al individuo por el derecho objetivo, lo mismo sucede con las personas morales cuya personalidad también la origina ese mismo derecho. La igualdad de la cualidad o carácter jurídico de ambas personas es pues, manifiesta. No obstante, por razones de la naturaleza de las cosas, es evidente que la capacidad de las personas morales no puede ser idéntica a la capacidad de las personas físicas, verbigracia, las personas morales no son susceptibles de tener y ejercitar derechos de familia, en tanto que las personas físicas si son. En cambio las primeras tienen cierta relación que enlaza a sus distintos miembros, por lo que el derecho interviene en su intimidad lo cual no sucede con las segundas.

Ahora bien, la nota de moral conviene a tales personas porque no es solo un ente físico al igual que el individuo humano, que es perceptible por medio de los sentidos, sino un ente no físico cuya percepción es puramente intelectual. Precisamente en ésta cualidad moral estriba el hecho de haberse producido entre los tratadistas tantas y diferentes opiniones para fijar la naturaleza jurídica de semejantes personas.

Tomando en consideración lo expuesto, a pesar de que las personas morales no son seres humanos, sino ficciones legales, y de que, por ende, no gozaban de derechos del hombre, como entidades sujetas al imperio del Estado, en la actualidad de acuerdo con las ideas esgrimidas y con nuestra carta magna, si pueden invocar las garantías individuales, cuando éstas se violen por algún acto de autoridad.

Pero no solamente la titularidad de las garantías individuales, es decir, su subjetividad activa, corresponde a las personas físicas y a las morales de derecho privado, sino que se extiende a las personas morales de derecho social y aún a las de derecho público. El concepto de "Individuo" a que se refiere el artículo primero constitucional equivale a la idea de "gobernado", o sea, al de sujeto físico o moral cuya esfera jurídica es susceptible de constituir el objeto total o parcial de actos de autoridad imputables a los órganos estatales. Por

ende, si dicha esfera pertenece a una persona moral de derecho social (sindicato, confederación sindical, etc.) ésta asume el carácter de sujeto gobernado frente a los actos autoritarios de afectación correspondientes, o sea, de "individuo", para los efectos de la titularidad activa de las garantías que expresamente consagra la Constitución.

Por otro lado, si las personas morales oficiales o estatales pueden entablar la demanda de amparo cuando los actos de autoridad de que se trate lesionen sus intereses patrimoniales conforme a lo dispuesto por el artículo 9 de la Ley de Amparo, tales personas deben estimarse como sujetos activos de la relación llamada garantía individual en lo que atañe al ámbito formado por dichos intereses, pues en lo tocante a éstos asumen la calidad de gobernados. En cuanto a los organismos descentralizados opera análoga conclusión, porque si su esfera jurídica es susceptible de afectarse por algún acto de autoridad y, por ende, si merced a dicha posibilidad de afectación pueden ostentarse como entidades gobernadas, son también sujetos activos o titulares de garantías individuales atendiendo equivalencia entre individuo y gobernado que implica el artículo primero Constitucional según establece dicho precepto:

En los Estados Unidos Mexicanos todo individuo gozará de las garantías que otorga ésta Constitución, las cuales no podrán restringirse, ni suspenderse, sino en los casos y con las condiciones que ella misma establece.

Así como también hay sujetos activos de las garantías individuales, existen sujetos pasivos que están integrados por el Estado como entidad jurídica y política en que se constituye el pueblo y por las autoridades designadas por el mismo. Estas, son las directamente limitadas según apunté, en cuanto a su actividad frente a los gobernados, por las garantías individuales como manifestaciones de la restricción jurídica del poder del imperio, siendo el Estado el sujeto pasivo mediato de la relación de derecho respectivo. Por tanto, el gobernado, titular de las garantías individuales, tiene el goce y disfrute de éstas, inmediata o

directamente frente a las autoridades estatales y mediata y directamente frente al Estado el cual, como persona moral de derecho público que es, tiene necesariamente que estar representado por aquellos, quienes a su vez, están dotados del ejercicio del poder imperativo en sus distintas formas de competencia jurídica.

Sobre lo concerniente a la garantía de audiencia y fundamento jurídico de éste apartado manifiesto que es una de las más importantes dentro de cualquier régimen jurídico, ya que implica la principal defensa de que dispone todo gobernado frente a actos del poder público que pretendan privarlo de sus derechos, está consignada en el segundo párrafo del artículo 14 Constitucional y establece:

"Nadie puede ser privado de la vida, de la libertad, de sus posesiones propiedades o derechos, sino mediante juicio seguido ante los tribunales previamente establecidos, en el que se cumplan las formalidades esenciales del procedimiento y conforme a las leyes expedidas con anterioridad al hecho".

"Cuatro garantías integran la seguridad del derecho de audiencia: a).- La relativa a que cuando la autoridad pretenda privar de alguno de los bienes tutelados por la garantía, se siga un juicio; b).- que el juicio se tramite ante tribunales previamente establecidos; c).- que en el procedimiento se observen formalidades esenciales que establezca la Ley que rija el procedimiento; y d).- que la resolución respectiva se pronuncie conforme a las leyes existentes con anterioridad al hecho. La falta de cumplimiento por la autoridad a alguno de los requisitos anteriores, motivará que el acto que lleva a cabo, esté lacrado de inconstitucionalidad.

Será titular de la garantía de audiencia, todo individuo que tenga la calidad de gobernado, pues no en forma distinta debe interpretarse el vocablo "NADIE" que contiene éste segundo párrafo del artículo Constitucional, sin tomar en cuenta nacionalidad, raza, sexo, religión o cualquier otro atributo accidental; por otra parte, como el

governado es aquella persona física o moral cuyo estado jurídico personal sea objeto total o parcialmente de sufrir actos de autoridad, no se necesitará que una persona viva o se encuentre en territorio nacional para que pueda ser afectada por actos de la autoridad del Estado y se encuentre capacitada para promover el Juicio de Amparo; pues en el caso de un extranjero que radique en los Estados Unidos de América, pero que sea propietario de un inmueble ubicado en la ciudad de México, podrá ser afectado por actos de autoridad que pretendan expropiarle, por ejemplo, su casa, lo que propiciará en su favor el ejercicio por parte de la acción de garantías.(37).

Referente al acto de privación puedo decir que es la consecuencia o el resultado de un acto de autoridad y puede consistir en un detrimento de la esfera jurídica del gobernado traducido en una merma o menoscabo, los cuales se determinan por el egreso de algún bien, material o inmaterial, puede consistir también en el impedimento para ejercer un derecho. Ahora bien si la privación de algún bien material de la esfera del gobernado o la impediación para ejercer un derecho, pueden ser consecuencia o efecto de un acto de autoridad, para que éste es decir, el acto sea privativo, se requiere que los resultados sean, además, la finalidad definitiva perseguida, el objetivo último que el acto persiga y no medios o conductos para que a través del propio acto de autoridad, se obtengan fines diversos.

Sobre los bienes tutelados por el segundo párrafo del artículo 14 de nuestra Carta Magna o sea la garantía de audiencia puedo decir que son: la vida, la libertad, la propiedad, la posesión y los derechos del gobernado.

La vida podemos apuntar, que es el fundamento necesario para que un organismo biológico pueda realizar sus actividades diversas, tal organismo al que me refiero es el hombre, y como el derecho positivo es creado por él, lógicamente que debe protegersele primordialmente, por ende, a través del concepto vida la garantía de audiencia tutela la existencia misma del gobernado frente a actos de

autoridad que pretendan hacer de ella objeto de privación.

En cuanto a la libertad, ésta se preserva por la garantía de audiencia como facultad genérica natural del individuo consistente en la forjación y realización de los fines vitales y en la realización de medios tendientes a conseguirlos; y como tal facultad natural ostenta varios aspectos constituidos cada uno de ellos de libertades específicas podemos decir que la tutela constitucional se extiende a todas éstas sin menoscabo a la mera libertad física.

Sobre la propiedad, podemos especificar que también esta protegida por la garantía multicitada y se traduce en proteger los derechos subjetivos que integran la propiedad, siendo tres: el uso, el disfrute y el goce de la cosa. El primero como sabemos es la facultad que tiene el propietario de utilizar el bien para satisfacción de sus necesidades; por conducto del segundo el dueño de la cosa puede hacer suyos los frutos que éste produzca; y el hecho de disponer de un bien se traduce como la potestad que tiene el titular de la propiedad, consistente en gozar en su plenitud el bien siempre y cuando no se contravenga al derecho.

Ahora bien, referente a la posesión ha sido preservada mediante la garantía de audiencia, le ha dado solución en forma similar a la propiedad, pero que en la realidad jurídica se traduce en conceptos diversos.

Hasta aquí hemos analizado las características de la garantía de audiencia, añadiendo que lo fundamental de la garantía de audiencia es precisar los derechos de los individuos a un procedimiento de defensa.

En líneas antecedentes dijimos, que la garantía de audiencia, se compone, en los términos del artículo 14 Constitucional de cuatro garantías específicas y que son: el juicio previo a la privación; que dicho juicio se siga ante tribunales establecidos con antelación: que en el

mismo se observen las formalidades procesales esenciales y que el hecho que diere origen al citado juicio se regule por las leyes vigentes con anterioridad.

La primera de las mencionadas garantías se comprende en la locución, mediante juicio insertado en el segundo párrafo del artículo 14 Constitucional. El concepto juicio, equivale a la idea de procedimiento, es decir, de una secuela de actos relacionados entre sí unidos por un fin común que les de coherencia y a la vez unidad.

Es evidente que el concepto de juicio no entraña siempre un real y verdadero conflicto que deba ser resuelto por una resolución jurisdiccional, en sentido material, sino que dicho conflicto puede ser presuntivo es decir, que puede darse realmente, basta que en un procedimiento cualquiera se de oportunidad a la persona que se pretenda privar de algún bien jurídico para que se oponga al acto de autoridad respectivo a las pretensiones del particular que trate de obtenerlo en su favor, para que se establezca la posibilidad de que surja una verdadera y positiva controversia de derecho. Por ende, mientras esa oportunidad no sea aprovechada en su duración cronológica por el presunto afectado mediante un acto de privación, el conflicto jurídico permanece en estado latente o potencial, para actualizarse en el momento en que dicho sujeto formule su defensa o deduzca su oposición.

Con relación a la segunda garantía específica de seguridad jurídica que concurre en la integración de la audiencia, la de debe seguirse ante tribunales previamente establecidos. Este concepto a que se refiere el artículo 14 de la Constitución, no es más que una ratificación de lo dispuesto en el artículo 13 Constitucional, en el sentido de que nadie puede ser juzgado por tribunales especiales, por ende, es una referencia a los tribunales generales creados para no juzgar un caso o casos concretos, y que desaparecen al llenar las funciones específicas tenidas en cuenta al establecerse, o sea los tribunales judiciales en general a que reciban su competencia de un texto expreso de la Constitución.

En cualquier juicio deben observarse o cumplirse las formalidades esenciales del procedimiento que encuentran su fundamento en la propia naturaleza de todo procedimiento en el que se lleve a efecto una función jurisdiccional, esto es, en el que se pretenda resolver una controversia legal, bien sea que ésta surja positivamente por haberse ejercitado la defensa respectiva por el presunto afectado, o bien en el caso de que se haya otorgado la oportunidad de que se suscite sin haberse formulado oposición alguna cuando un juicio se sigue en rebeldía en la inteligencia de que dicha función es de realización necesaria cuando se trate de un acto positivo.

Si bien es cierto que la decisión de un conflicto jurídico impone la inaplazable necesidad de conocer éste y para que el órgano jurisdiccional decida -tribunal plenamente establecido- tenga real y verdadero conocimiento del mismo se requiere que el sujeto respecto del que se suscita manifieste sus pretensiones. De esta forma la autoridad que va a solucionar el conflicto en cuestión, tiene como obligación ineludible, inherente a toda función jurisdiccional, la de otorgar la oportunidad de defensa para que la persona que vaya a ser víctima de un acto de privación exteriorice sus pretensiones opositoras al mismo.

Finalmente la última garantía específica de seguridad jurídica que conforma la de audiencia, se basa en que el fallo o resolución culminatorio del juicio o procedimiento, en que se desarrolle la función jurisdiccional, deba pronunciarse conforme a las leyes expedidas con anterioridad al hecho, es decir, al que constituya la causa eficiente de la privación. Esta garantía específica corrobora la contenida en el párrafo primero del artículo 14 Constitucional, o sea, la de no retroactividad legal.

De acuerdo con lo expuesto, resulta evidente que privar al patrón de sus propiedades y posesiones, o lo que es lo mismo de su dinero o bienes de la empresa para pagar una indemnización, según que el trabajador ejercite la acción de pago de indemnización por

despido injustificado o de reinstalación, es absolutamente violatorio de la garantía de audiencia en todos sus aspectos.

Por otra parte, y en forma independiente a la inconstitucionalidad de la reforma, ésta carece de toda lógica jurídica. En efecto, el bien o el mal no pueden producir los mismos efectos. Cuando un trabajador incurre en una causal de despido, éste deberá ser considerado plenamente justo independientemente de que se haya dado o no el aviso correspondiente; no hacerlo así y tener que indemnizar a un trabajador que ha dado causa justa para el despido, equivale a dar las mismas consecuencias al bien y al mal, o lo que es lo mismo, premiar la mala conducta con una indemnización que no se justifica. Llevando el ejemplo al absurdo, podríamos señalar el caso de un trabajador que ha delinquido en contra del patrón, de sus familiares, del personal directivo o administrativo de la empresa; en éste supuesto, y de acuerdo con la reforma legal, independientemente de que quede sujeto a la responsabilidad establecida en las leyes penales, habría que indemnizarlo.

## D).- SIN RESPONSABILIDAD PARA EL TRABAJADOR.

Ahora estudiaremos la rescisión de las relaciones de trabajo sin responsabilidad para el trabajador, la Ley sigue un criterio paralelo al que observa en el artículo 47 respecto de las causas de despido, al clasificar en el artículo 51, las causas por las que el trabajador puede rescindir la relación de trabajo que lo una con determinada empresa, sin responsabilidad para él, las causales son las siguientes:

I.- Engañarlo el patrón ó, en su caso, la agrupación patronal al proporcionarle el trabajo, respecto de las condiciones del mismo. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador; cuando al trabajador se le proponen unas condiciones de trabajo y, de hecho se observan otras, se está, en realidad, en presencia de un problema de dolo que daría lugar a la nulidad de la relación laboral, no debe confundirse ésta maniobra, que es un engaño de origen con el incumplimiento de las obligaciones pactadas.

En el caso la acción debe ejercerse dentro de los treinta primeros días de servicios, de otra manera se entenderá que el trabajador ha consentido en trabajar en las condiciones reales aún cuando sean diferentes a las pactadas, en rigor no se trata de un fenómeno de prescripción sino de consentimiento tácito.

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

La falta de probidad patronal no ha merecido la misma atención que la falta de probidad del trabajador, en las

colecciones de Jurisprudencia son escasas las referencias a ésta causal, y, además, fundamentalmente responden a interpretaciones negativas, esto es, a la definición de situaciones que a pesar de implicar el incumplimiento patronal de sus obligaciones, no constituyen, en rigor, faltas de probidad.

Pueden citarse algunos ejemplos:

**FALTA DE PROBIDAD DEL PATRON.-** (caso en que no existe).- Si la empresa demandada por conducto de su gerente general, presentó querrela en contra de quién o quienes resultaren responsables de determinados hechos delictuosos cometidos en su perjuicio y en el de otros, y si con motivo de la averiguación previa practicada fueron consignados ante las autoridades judiciales los trabajadores, ahora quejosos, no puede considerarse que el patrón incurrió en faltas de probidad, puesto que la Ley le faculta para proceder en defensa de sus intereses cuando en su perjuicio exista la comisión de hechos delictuosos, aparte de que la detención y consignación de los trabajadores ante las autoridades competentes no le es de ninguna manera imputable. (38).

'No deben ser consideradas como faltas de probidad del patrón y consecuentemente como causales de rescisión del contrato de trabajo, las omisiones o irregularidades en que aquél incurra respecto de sus obligaciones derivadas de la Ley del Seguro Social, que tiene soluciones y sanciones propias'. (39).

Otro ejemplo de ésta tendencia de la Corte a definir negativamente las faltas de probidad patronales sería el siguiente:

'Si un trabajador ninguna aclaración hace con el hecho de pertenecer a un sindicato ni objeta el documento en que aparece una sanción que le es impuesta en su trabajo, con ello se confirma que la conducta del patrón al aplicar dicha sanción no constituye una falta de probidad de su parte sino simplemente el

cumplimiento de una disposición sindical. (40).

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

La falta de probidad y honradez y los actos de violencia cometidos fuera del servicio, también pueden fundar la separación del trabajador, cuando son de tal manera graves que hacen inconveniente, el cumplimiento de la relación de trabajo.

La fracción IV, señala: 'Reducir el patrón el salario al trabajador. Así como la obligación fundamental de los trabajadores es acatar las órdenes que reciben de los patrones relacionadas con el trabajo contratado, la obligación de pagar el salario convenido es la más importante a cargo de los patrones. En virtud de ello, la reducción del salario en forma unilateral constituye una forma concreta de falta de probidad patronal que por su gravedad está específicamente regulada en la Ley.

No toda reducción de salario implica, sin embargo una falta patronal, en ocasiones los trabajadores, por razones particulares, solicitan y obtienen una disminución en la jornada, lo que obviamente, justifica que se disminuya el salario.

Puede ocurrir también que un trabajador sufra una incapacidad permanente y que al regresar al trabajo se le encargue de un puesto compatible con su nuevo estado, sin que el hecho de que se le cubra menos salario constituya una falta patronal.

En el caso de la reducción de salario el trabajador podrá rescindir la relación laboral, o bien, si así conviene a sus intereses,

exigir se le cubra el salario pactado y se le abonen las diferencias.

Fracción V.- 'No recibir el salario correspondiente en la fecha o lugar convenidos o acostumbrados'. De la misma magnitud, en la clasificación de las obligaciones patronales, que pagar el salario en la cuantía debida, es la de cubrirlo oportunamente y en el lugar acostumbrado.

Es frecuente el retraso en el pago de los salarios y tiene en cambio, menor importancia, el que se paguen en lugar diferente del debido. Lo primero constituye, probablemente, el motivo más repetido de rescisión por parte de los trabajadores. A veces se plantea en términos maliciosos mediante el expediente de no cobrar oportunamente, intentando con ello justificar una acción posterior.

Sobre el tema que tratamos existen las siguientes: Jurisprudencia y Ejecutoria de la Suprema Corte de Justicia.

**RESCISION DEL CONTRATO DE TRABAJO POR FALTA DEL PAGO DE SALARIOS, CARGA DE LA PRUEBA.-** Tratándose de la rescisión del contrato de trabajo por una causa imputable al patrón, por regla general es el trabajador que la demanda al que corresponde la carga de la prueba de los hechos constitutivos de su acción, y si éstos se hacen consistir en que dicho patrón dejó de cubrir los salarios correspondientes a un determinado periodo, al propio trabajador corresponde demostrar que solicitó el pago y que éste le fue negado, si es que la defensa del patrón consistió en que no se le cubrió su remuneración porque no se presentó a cobrarla. (41).

**RESCISION DEL CONTRATO DE TRABAJO.-** Es cierto que la retención del salario por parte del patrono es una causa de rescisión del contrato; pero no habiendo demandado la quejosa la rescisión del contrato de trabajo celebrado con el patrono, la responsable no podía condenar al pago de las consecuencias legales que resultaron al patrón por efecto de la rescisión de dicho contrato. (42).

**PROBIDAD, FALTA DE. SE INCURRE EN ELLA CUANDO NO SE PAGA EL SALARIO MINIMO.-** La circunstancia de que el patrón no pague al trabajador el salario mínimo no puede conceptuarse como una reducción de salarios; empero, esa actitud constituye una evidente falta de probidad si por ésta debe entenderse 'la idea de falta de honradez, de mala fe, engaño, abuso e influencia moral que el patrón pudiera ejercer sobre el obrero, en aprovechamiento indebido de los intereses del primero, con mengua de los del segundo', según criterio de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, publicada en el tomo XXXV, página 1200, del Semanario Judicial de la Federación, Quinta época. Tal como ocurre en el presente caso, porque el patrón aprovechándose de la ignorancia del trabajador le paga un salario mínimo inferior al señalado por la región, no obstante que estaba obligado dado su carácter de empresario, a conocer dicho salario y a cumplir con tal deber de acuerdo con los artículos 100-A y 111 de la Ley Federal del Trabajo de 1931.

La fracción VI, señala 'Sufrir perjuicios causados maliciosamente por el patrón, en sus herramientas o útiles de trabajo'. El patrón está obligado a respetar no solo la persona del trabajador y su familia sino también sus instrumentos de trabajo. Si bien es una obligación patronal proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, la realidad demuestra que muchas veces los que los aportan son los propios trabajadores como en el caso de la construcción, es obvio que la conducta prevista en ésta fracción del artículo 51, justifica la separación del trabajador. (43).

Es una obligación del patrón proporcionar a los trabajadores las herramientas necesarias para el desempeño de sus labores a menos que se convenga lo contrario, lógicamente ésta fracción habla del caso en que es el trabajador el que aporta las herramientas.

Nuevamente la Ley insiste en materia de seguridad y de higiene en el trabajo, cuando en la fracción VII de éste artículo que estamos comentando menciona como causa de rescisión, la existencia de un *peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o su familia*, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el establecimiento o porque se cumplan las medidas preventivas y de seguridad que las leyes establezcan.

La simple falta del patrón de cumplir con las obligaciones que le marca el artículo 123 fracciones XIV y XV de la Constitución, es causa de rescisión por parte del trabajador sin responsabilidad para éste.

La fracción siguiente da acción para rescindir el contrato, por comprometer el patrón, con su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del taller, oficina o negociación, o de las personas que allí se encuentren.

Lo que puede dar lugar aquí al descuido del patrón, es dar una orden para la realización de un acto que pueda poner en peligro la negociación.

Siguiendo el mismo procedimiento del artículo 47, por lo que ve a la enumeración de las causas de rescisión que el patrón puede hacer valer, tratándose de aquellas que competen al trabajador, la fracción IX del artículo 51 se refiere a causas análogas a las establecidas en las anteriores fracciones, de igual manera graves y de consecuencias semejantes, en lo que al trabajador se refiere.

La acción de rescisión por las causas mencionadas no se ejercita frecuentemente por los trabajadores, ya que para éstos una de las cuestiones más importantes es conservar su empleo y muchas veces pasan por alto violaciones que comete el patrón según las disposiciones que acabamos de analizar. Sin embargo, puede presentarse el caso de que algún trabajador quiera reclamar el cumplimiento de lo dispuesto en

el artículo 51, por lo que el patrón debe invariablemente cuidar de no lesionar los derechos de los trabajadores, para no sufrir las consecuencias de su acto ilícito.

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

## A).- CONSECUENCIAS ECONOMICAS COMUNES EN LA TERMINACION Y EN LA RESCISION.

La nueva Ley Federal del Trabajo que inició su vigencia el primero de mayo de 1970, estableció nuevas instituciones creando derechos para los trabajadores que no consagraba la Ley de 1931, como el aguinaldo, la prima de vacaciones y la prima de antigüedad.

a).- La prima de antigüedad constituye un derecho de retiro voluntario, un seguro de vida, un derecho del trabajador a recibir la prima aún en el caso de retiro justificado por incurrir el trabajador en alguna causal de rescisión, por lo que será el primer tema cuyo estudio abordaremos.

Un proyecto de Ley presentado por la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo sirvió de base a la Ley Federal promulgada en el año de 1931, es ya con ésta Ley cuando se reglamentan situaciones importantes tomando en cuenta la antigüedad, en la que no se menciona propiamente como un hecho jurídico que genera derechos, pero se toma en cuenta en ciertos casos, como el de la negativa a cumplir un laudo en conflictos de orden económico, para facultar al patrón a no someterse al arbitraje o a acatar el laudo de la Junta cuando se le demanda reinstalación por despido, para dar derecho a mayor número de días de vacaciones. Etc.

El Presidente Adolfo López Mateos, en 1960, designó una comisión para que preparara un anteproyecto de Ley Federal del Trabajo. En 1967, el Presidente Lic. Gustavo Díaz Ordaz, designó una segunda comisión a fin de preparar un segundo proyecto que se terminó en el año de 1968.

*La idea de Díaz Ordaz de modificar la Ley de 1931,*

se dio con base en su quinto informe de gobierno, donde manifestó: "Tenemos una magnífica legislación laboral, de las más avanzadas del mundo, pero la queremos mejor, más justa, más dinámica".

El primero de mayo de 1968, se invitó por acuerdo del Presidente, a las clases sociales, a que designaran personas para reunirse en la comisión a fin de llevar a cabo un cambio de impresiones que facilitara la redacción del proyecto que se presentaría al Legislativo. A éste proyecto hubo objeciones patronales el 8 de julio de 1968, expresando que la mencionada reforma no debería referirse a las partes sustantivas de la Ley de 1931, sino únicamente a los aspectos procesales, los trabajadores emitieron su opinión en la obra Reformas y Adiciones al Anteproyecto de la Ley Federal del Trabajo. (44). El anteproyecto no se refiere a la prima de antigüedad. Se tomaron en cuenta las opiniones y la comisión redactó el proyecto final que fue precedido por una exposición de motivos.

En diciembre de 1968, el Presidente envió a la cámara la iniciativa de Nueva Ley Federal del Trabajo, en la que ya se propone la institución de la prima de antigüedad. Mario de la Cueva, comenta que fue entonces cuando se escenificó ante las comisiones unidas de Diputados y Senadores un segundo proceso democrático para la elaboración de las Leyes: otra vez desfilaron los representantes de los trabajadores y de los empresarios a expresar sus observaciones y sugerencias con la mayor libertad. (45).

Discutido y aprobado el proyecto, es substituida la Ley de 1931, por la de primero de mayo de 1970, actual Ley Federal del Trabajo.

Hay que distinguir el concepto antigüedad de la prestación denominada prima de antigüedad, debido a que éstas tienen en común el transcurso del tiempo, pero la antigüedad como tal es fundamento de derechos mientras que la prima por antigüedad es una prestación determinada que nace con base en las contrataciones

colectivas anteriores a 1970, y a partir de esa fecha es una institución que establece diversos derechos a favor de los trabajadores, con fundamento en la Ley Federal del Trabajo vigente.

Para Jesús Castorena, la antigüedad es el periodo de servicios prestados por un trabajador a un patrón determinado. (46).

Considero que la antigüedad es una realidad que trae como consecuencia derechos y obligaciones para el trabajador y para el patrón, siempre que exista prestación de servicios subordinados con las características de permanencia y continuidad en el empleo.

Esos derechos y beneficios están determinados por la antigüedad y son de diversa naturaleza.

La Ley Federal del Trabajo da muchos efectos a la antigüedad, por ejemplo: más días de vacaciones (arts. 76 y 233), limitación a la negativa del patrón a reinstalar (art. 49 fracc. I). para ascenso (art. 159), para reajuste (art. 437), para restringir las causales legales (art. 161), funda el derecho a percibir mayor salario por trabajo igual para los tripulantes de aeronaves que la Ley denomina prima de antigüedad, pero pienso que la Constitucionalidad de éste artículo es cuestionable (art. 234), sirve de base para fijar la responsabilidad del conflicto que resulte al patrón por negarse a someterse al arbitraje o a aceptar el laudo (art. 947), y desde luego la prima de antigüedad (art. 162).

La antigüedad vincula a empresa y trabajador en niveles que extralimitan el campo de la relación del trabajo esa vinculación, normalmente, produce normas de convivencia, a veces consecuencias jurídicas. El patrón es tolerante con un viejo trabajador que, con uno de nuevo ingreso; le otorga los cargos de confianza, si es que no los de dirección; le concede mejores condiciones de trabajo y a pesar del principio de salario igual para trabajo igual, tradicionalmente el patrón a los trabajadores más antiguos les mejora el salario y la Ley a esa

tradición le dio efectos jurídicos.

En 1969, se llegó a la elaboración del proyecto de Ley en donde aparece el artículo 162 de nueva creación el que a la letra decía:

"Los trabajadores de planta tienen derecho a una prima de antigüedad, de conformidad con las normas siguientes:

I.- La prima de antigüedad consistirá en el importe de doce días de salario, por cada año de servicios.

II.- Para determinar el monto del salario, se estará a lo dispuesto en los artículos 485 y 486;

III.- La prima de antigüedad se pagará a los trabajadores que se separen voluntariamente de su trabajo, siempre que hayan cumplido quince años de servicios, por lo menos, a los que se separen por causa justificada y a los que sean separados de su empleo, independientemente de la justificación o injustificación del despido;

IV.- Para el pago de la prima en los casos de retiro voluntario de los trabajadores, se observarán las normas siguientes:

a).- Si el número de trabajadores que se retire dentro de un año no excede del diez por ciento del total de los trabajadores de la empresa o establecimiento, o de los de una categoría determinada, el pago se hará en el momento del retiro.

b).- Si el número de trabajadores que se retire excede del diez por ciento, se pagará a los que primeramente se retiren y podrá diferirse para

el año siguiente el pago a los trabajadores que excedan de dicho porcentaje.

c).- Si el retiro se efectúa al mismo tiempo por el número de trabajadores mayor del porcentaje mencionado, se cubrirá la prima a los que tengan mayor antigüedad y podrá diferirse para el año siguiente el pago de la que corresponda a los restantes trabajadores.

V.- En caso de muerte del trabajador, cualquiera que sea su antigüedad, la prima se pagará a las personas mencionadas en el artículo 501 de la misma Ley.

VI.- La prima de antigüedad a que se refiere éste artículo se cubrirá a los trabajadores o a sus beneficiarios independientemente de cualquier otra prestación que les corresponda".

La prima de antigüedad tiene un fundamento distinto del que corresponde a las prestaciones de la seguridad social; éstas tienen su fuente en los riesgos a que están expuestos los trabajadores, riesgos que son los naturales, como la vejez, la muerte, la invalidez, etc. Se trata de una prestación que se deriva del solo hecho del trabajo, y en mi opinión es un premio a la fidelidad a un mismo patrón, por lo que, al igual que las vacaciones, debe otorgarse a los trabajadores por el transcurso del tiempo, sin que en ella entre la idea de riesgo; o expresado en otras palabras, es una institución emparentada con la que se conoce con el nombre de fondo de ahorro, que es también independiente de las prestaciones otorgadas por el Seguro Social. (Tomado de la exposición de motivos de la iniciativa de la Ley Federal del Trabajo. Publicación realizada por la Coparmex en febrero de 1969 pág. 34).

*De lo antes dicho vemos como la prima de antigüedad contiene varios elementos que son los que le dan forma a la disposición y*

son: 1) que se trate de trabajadores de planta; 2) la permanencia del trabajador en la empresa, que trae como consecuencia el nacimiento de una fuente de ingresos; 3) el monto de la prestación será el de doce días de salario por cada año de servicios; 4) ésta prestación opera en retiro voluntario, siempre y cuando se tengan quince años de servicios, o cuando sea separado o se separe con causa justificada, no importando en éstos casos que tenga menos de quince años de antigüedad, pues no se establece esa modalidad.

También en la parte correspondiente a los artículos transitorios aparece una modificación en los mismos, creando un nuevo artículo quinto transitorio.

Es así como en el mes de octubre de 1969, propone la comisión un nuevo artículo quinto transitorio, que regula la aplicación del artículo 162 de la Ley que dice: "para el pago de la prima de antigüedad a que se refiere el artículo 162, a los trabajadores que están prestando sus servicios a una empresa en la fecha en que entre en vigor ésta Ley, se observarán las reglas siguientes:

I.- Los trabajadores que tengan una antigüedad menor de diez años, que se separen voluntariamente de su empleo dentro del mes siguiente a la fecha en que entre en vigor ésta Ley tendrán derecho a que se les pague doce días de salario.

II.- Los que tengan una antigüedad mayor de diez y menor de veinte años, que se separen voluntariamente de su empleo dentro de los dos años siguientes a la fecha a que se refiere la fracción anterior tendrán derecho a que se les paguen veinticuatro días de salario.

III.- Los que tengan una antigüedad mayor de veinte años que se separen voluntariamente de su empleo dentro de los tres años siguientes

a la fecha a que se refieren las fracciones anteriores tendrán derecho a que se les paguen treinta y seis días de salario.

IV.- Transcurridos los términos a que se refieren las fracciones anteriores se estará a lo dispuesto en el artículo 162; y

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

Es así como dentro de la iniciativa, quedaron encuadrados los artículos 162 y 5°. Transitorio, materia de nuestro estudio. Este último, en vez de esclarecer el artículo 162, vino a entorpecer al mismo, debido a que quién no tenía derecho a la prestación se lo otorga, como se puede ver claramente en las fracciones I y II, y a quién lo tiene se lo restringe, como aparece en las fracciones II y III, pues estas señalan para los trabajadores con quince años cumplidos de antigüedad, una prima menor a la que fija el artículo 162 de la Ley.

Una vez publicada la Ley de 1970, nace el problema de determinar, si la antigüedad de los trabajadores en una empresa para efectos del pago de la prima, se cuenta a partir de su ingreso al trabajo, o la misma se empieza a contar a partir de la vigencia de la Ley o sea primero de mayo de 1970, ya que la exposición de motivos en lo que respecta al quinto transitorio decía que solo se puede considerar la antigüedad de los trabajadores a partir de la fecha de publicación de la Ley, pues si se pretendiera considerar la antigüedad que corresponde a cada trabajador en la empresa, se daría efecto retroactivo a la misma (47), al respecto encontramos dos corrientes.

**PRIMERA.-** Considera que tomar la antigüedad

anterior a 1970, es darle efecto retroactivo a la Ley.

Dentro de ésta corriente el Dr. Baltazar Cavazos, ha sostenido que: "En ningún caso se considera la antigüedad anterior al primero de mayo de 1970, para fines de pago, pues así lo reconoció el legislador y además sería retroactiva esa carga en perjuicio del patrimonio del patrón, lo que resultaría contrario al artículo 14 Constitucional, desde luego la prima de antigüedad debe computarse a partir de la vigencia de la Ley y no de la fecha de ingreso del trabajador a la empresa". (48).

Al igual que éste autor, y sosteniendo la misma corriente, tenemos al Lic. Ramírez Fonseca, quién sostiene: "La prima de antigüedad no estaba prevista en la Ley de 1931. Nace como institución nueva en la Ley de 1970. Por lo tanto, estamos en el supuesto de *Facta Futura*, o sea, ante un acto jurídico que sin antecedente legislativo, crea una situación jurídica abstracta e impersonal. Si esto es así, no puede o debe pagarse por años anteriores a la vigencia de la Ley, pues esto, quierase o no, implica una aplicación retroactiva. Así pues, el pago debe hacerse entonces, a partir del primero de mayo de 1970, fecha en que nace la institución. Lo contrario equivaldría a crear un derecho para el pasado, o mejor, dar efecto, en el pasado, a un derecho nuevo".

**SEGUNDA:-** Considera que tomar en cuenta la antigüedad real del trabajador, no es darle efecto retroactivo a la Ley.

Dentro de ésta, el Lic. Santiago Méndez Pardavé respecto al problema del retiro voluntario de los trabajadores nos dice:

"A partir del primero de mayo de 1973, siempre que cuenten con una antigüedad de quince años o más de servicios cumplidos a la fecha de su separación, tendrán derecho a recibir el equivalente a doce días de salario por cada año de servicios, contados desde su ingreso al trabajo". (49).

Lo que quiere decir que debe estarse al texto de lo dispuesto por el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, también encontramos como partidarios de ésta corriente a los Lics. Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera, quienes sostienen que una vez transcurridos los plazos que marca el artículo quinto transitorio y dejado por tanto de aplicarse éste "Todo trabajador que tenga actualmente quince años de antigüedad, computados desde la fecha en que realmente principió a prestar servicios a su patrón, tendrá derecho a que se le paguen en concepto de prima de antigüedad doce días de salario por cada año de servicios prestados, cuando se separe voluntariamente de su empleo, ya sea por renuncia, jubilación etc., independientemente de cualquier otra prestación que le corresponda conforme a la Ley y a su contrato". (50).

Esta postura también es sostenida por el Lic. J. Jesús Castorena, en su manual de Derecho Obrero, y con relación al artículo quinto transitorio nos dice: "Se infiere del régimen transitorio descrito, que la prima de antigüedad entrará en vigor con la plenitud que marca el artículo 162, a partir del quinto año de vigencia de la Ley y que se computarán para fijar su derecho todos los años de antigüedad del trabajador". (51).

No entendemos la razón que haya tenido el maestro Castorena para afirmar que el artículo quinto transitorio estuvo en vigor durante cinco años, pues la fracción IV señala claramente que transcurridos los términos a que se refieren las tres primeras fracciones, se estará a lo dispuesto en el artículo 162, y la fracción primera se refiere a un término de un año, la segunda a un plazo de dos años y la tercera a un plazo de tres años. Por otra parte, la fracción IV es de vigencia permanente para los trabajadores que ingresaron con anterioridad a la vigencia de la Ley.

Creo conveniente transcribir también la opinión del Lic. Mario de la Cueva, quién en su libro al tratar el artículo quinto transitorio sostiene también el criterio sustentado por ésta corriente y

dice:

"Después de las restricciones establecidas por las fracciones I, II y III, transcurridos uno, dos o tres años tendrán derecho a que se les pague la prima, según su antigüedad total porque éste es el principio que consigna el artículo 162, al que se remite el transitorio".

### **RETROACTIVIDAD Y APLICACIÓN INMEDIATA.**

Para obtener una opinión más acertada, y normar nuestro criterio, vamos a tratar de ver a la luz de la doctrina algunas de las diferentes teorías que se han elaborado en relación con éste problema, y que es determinar el ámbito temporal de validez de la Ley, para que una vez analizado éste, podamos entonces apoyar una de las dos corrientes; al respecto es importante dejar especificado que "El ámbito temporal de validez de la Ley comprende el lapso de tiempo en que rige desde la iniciación de su vigencia hasta su abrogación". (52).

Para el análisis de éste problema es importante estudiar tres diferentes doctrinas:

a).- La de los Derechos Adquiridos conocida también con el nombre de Teoría Clásica.

b).- La de Roubier y Planiol.

c).- La de las Situaciones Legales Abstractas y Concretas preconizada por Bonecase.

## A).- Teoría de los Derechos Adquiridos.

Se considera a Merlin, el expositor más brillante de ésta doctrina. Según el citado jurista, una Ley es retroactiva cuando destruye o restringe un derecho adquirido bajo el imperio de una Ley anterior. No lo es, en cambio si aniquila una facultad legal o una simple expectativa. La tesis gira alrededor de tres conceptos fundamentales, a saber: el de derecho adquirido, el de facultad y el de expectativa.

"Derechos adquiridos son aquellos que han entrado en nuestro dominio y, en consecuencia forman parte de él y no pueden sernos arrebatados por aquél de quién los tenemos". Como ejemplo de derechos adquiridos cita Merlin el caso de los derivados de la celebración de un contrato. Algunas veces, la Ley no crea derechos en nuestro favor, sino que nos determina facultades legales, que sólo se transforman en derechos adquiridos al ser ejercidas., "Con las facultades otorgadas por la Ley sucede lo propio que con las concedidas por los individuos. Mientras no asumen la forma de derechos contractuales, son siempre y esencialmente revocables". Merlin explica en seguida que *entiende por expectativa*. "Lo que decimos de la siempre facultad no actualizada, ¿Es explicable la expectativa, es decir, a la esperanza que se tiene, atendiendo a un hecho pasado o a un estado actual de cosas, de gozar de un derecho cuando éste nazca? . En otros términos, ¿Constituye tal esperanza un derecho adquirido?. Esto depende, sea de la naturaleza del hecho, sea del estado de cosas de que aquella deriva. La esperanza puede derivar de la voluntad más o menos contingente del hombre, o de una Ley que en todo tiempo puede ser derogada por su autor. O bien deriva de un testamento cuyo autor ha fallecido o, por ultimo de un contrato.(53).

## **B).-Tesis de Paul Roubier.**

"La base de la teoría de los conflictos de leyes en el tiempo reside, según Roubier, en la distinción del efecto retroactivo y el efecto inmediato de la Ley.

Las normas legales tienen efecto retroactivo cuando se aplican:

a).-A hechos consumados bajo el imperio de una Ley anterior (facta praeterita)

b).-A situaciones jurídicas en curso, por lo que toca a los efectos realizados antes de la iniciación de la vigencia de la nueva Ley (facta pendentia).

Si la nueva Ley se aplica a las consecuencias aún no realizadas de un hecho ocurrido bajo el imperio de la precedente, no tiene efecto retroactivo, sino inmediato".

Apoyando a éste autor encontramos que "La doctrina de Roubier, coincide esencialmente con la de Planiol, éste autor propone la siguiente fórmula para explicar la noción de retroactividad: "Las leyes son retroactivas cuando vuelven sobre el pasado, sea para apreciar las condiciones de legalidad de un acto sea para modificar o suprimir los efectos ya realizados de un derecho. Fuera de éstos casos no hay retroactividad y la Ley puede modificar los efectos futuros de hecho o de actos incluso anteriores, sin ser retroactiva". (54).

### C).- Tesis de Bonecase.

Se basa en la distinción entre situaciones jurídicas abstractas y concretas. Una ley es retroactiva, según el autor francés, cuando modifica o extingue una situación jurídica concreta; no lo es, en cambio, cuando simplemente limita o extingue una situación abstracta, creada por la Ley precedente. Habrá pues, que fijar los conceptos de situación jurídica abstracta o situación jurídica concreta.

Por situación jurídica entiende Bonecasse, "La manera de ser de cada uno, relativamente a una regla de derecho o a una situación jurídica". A diferencia de la abstracta, "La situación jurídica concreta es la manera de ser, derivada para cierta persona de un acto o de un hecho jurídicos, que pone en juego, en su provecho o a su cargo, las reglas de una institución jurídica, e ipso facto, le confiere las ventajas y obligaciones inherentes al funcionamiento de esa institución". La transformación de una situación jurídica abstracta en concreto no depende, en todo caso, de la voluntad de los interesados. Algunas veces deriva de hechos no voluntarios. El soltero puede convertir su situación jurídica abstracta en relación con el matrimonio, en una situación concreta, para lo cual le basta casarse; el sujeto capaz de heredar, en cambio, no se convierte en heredero por acto propio, sino por la muerte del testador. lo dicho revela que la transformación de una situación abstracta en concreta depende de un hecho o un acto jurídicos. (55).

Estas tres teorías, son las más importantes en nuestra doctrina, pero, como nuestro estudio queda encuadrado dentro de la rama laboral del derecho, es conveniente, el que analicemos la situación particular, por lo que corresponde al ámbito de validez temporal, del derecho del trabajo.

#### D).- Tesis de Muñoz.

Así podremos ver cual de las teorías enunciadas anteriormente es aplicable a nuestro problema. Al respecto el Lic. Roberto Muñoz Ramón, nos hace una exposición muy clara y dice:

"Para resolver el conflicto de leyes en el tiempo podremos emplear alguno de los tres procedimientos siguientes":

- a).- El de la retroactividad de la nueva Ley.
- b).- El de la supervivencia de la Ley anterior y,
- c).- El de la aplicación inmediata de la nueva Ley.

A).- En el procedimiento de retroactividad, la nueva Ley suprime las consecuencias jurídicas nacidas durante la Ley anterior e impone sus propias consecuencias desde la fecha en que se realizó el supuesto.

B).- En el procedimiento de supervivencia, la Ley anterior, en la que durante su vigencia se realizó el supuesto continúa rigiendo las consecuencias jurídicas después de su abrogación.

C).- En el procedimiento de aplicación inmediata, la Ley anterior regula las consecuencias normativas desde la realización del supuesto hasta la fecha de su abrogación y a partir de ésta fecha la nueva Ley rige las consecuencias jurídicas subsistentes.

El primer procedimiento lo descarta el Derecho Mexicano al consagrar, en el artículo 14 Constitucional, el principio de no retroactividad de las leyes, cuando dispone: "A ninguna Ley se dará efecto retroactivo en perjuicio de persona alguna". En aplicación de éste principio de no retroactividad, la Ley Federal del Trabajo, en su artículo

34 fracción I, prescribe: "Los convenios celebrados entre los sindicatos y los patrones regirán únicamente para el futuro, por lo que no podrán afectar las prestaciones ya devengadas". En la exposición de motivos de la iniciativa de la nueva Ley se lee: "Con base en el principio de irretroactividad de las normas que rigen las relaciones jurídicas, se determina en la fracción I del artículo 34 que los convenios regirán únicamente para el futuro".

No siendo aplicable el procedimiento de retroactividad, solo nos quedan dos procedimientos factibles: el de la supervivencia de la Ley anterior y el de la aplicación inmediata de la nueva Ley.

El artículo sexto de la Ley Federal del Trabajo, consagra el procedimiento de la aplicación inmediata de la nueva Ley. El citado precepto dispone: "Las leyes respectivas serán aplicables en las relaciones de trabajo en todo lo que beneficien al trabajador a partir de la fecha de la vigencia". Es decir, la Ley anterior regula las consecuencias normativas desde la realización del supuesto hasta la fecha de su abrogación y a partir de ésta fecha la nueva Ley rige las consecuencias jurídicas subsistentes.

Las razones que motivaron que nuestro ordenamiento laboral positivo adoptara el procedimiento de aplicación inmediata de la nueva Ley, se deben al carácter dinámico del Derecho del Trabajo y al orden público en que se fundan las normas laborales.

También nos dice el Lic. Roberto Muñoz que: "El orden público exige que las nuevas normas laborales se apliquen a partir de la iniciación de su vigencia a todas las relaciones de trabajo, tanto a las ya existentes como a las futuras".

Nos menciona éste jurista, en su obra, que el Derecho del Trabajo es de naturaleza social por lo que dice que:

"Observamos que las normas del Derecho del Trabajo tienen la característica de autárquicas porque mandan o imperan independientemente de la voluntad de las partes. Si las normas laborales se imponen a los sujetos independientemente de su voluntad en el momento de formar la relación de trabajo, no implica retroactividad alguna que las nuevas normas, una vez formada la relación de trabajo, también se impongan a los sujetos independientemente de su voluntad".

"En las relaciones de trabajo, tanto al formarse como en su desarrollo, las leyes laborales vigentes o nuevas, precisamente por ser autárquicas, son de aplicación *inmediata*. Al formarse una relación de trabajo, no hace falta la voluntad de las partes para que se apliquen todas las leyes laborales; si continúa la relación de trabajo, y surgen nuevas leyes, tampoco hace falta la voluntad de las partes para que se les apliquen esas nuevas leyes". (56).

### **E).- Criterio de la Suprema Corte.**

Por último, y ya con un panorama más amplio del problema, es interesante ver que la Corte ha sostenido el criterio ya anotado anteriormente por el Lic. Roberto Muñoz Ramón, el que a su vez se identifica con las ideas de Paul Roubier, y es así como la Corte llegó a la conclusión que las leyes del trabajo son de aplicación inmediata, por lo que rigen todos los efectos de los actos jurídicos que se produzcan a partir de su vigencia. Una Ley es retroactiva dijo la Corte, si regresa al pasado para juzgar la constitución o extinción de una situación jurídica, o para destruir los efectos jurídicos que ya se hubiesen producido, pero no lo es si estatuye para el futuro, ya la extinción de la relación misma, bien la imposibilidad de que produzca ciertos efectos. (57).

Esta opinión de la Corte, así como la del Lic. Roberto Muñoz, se ven plasmadas por el legislador, quién en la exposición de motivos de la nueva Ley en lo referente a su artículo quinto dice: "El artículo quinto fija los caracteres formales del Derecho del Trabajo; son normas de orden público, circunstancias que les otorga el carácter de Derecho Imperativo, lo que excluye la renuncia, por parte de los trabajadores, de sus derechos, beneficios y prerrogativas". (58). Y es así como el legislador en su artículo sexto consagra el procedimiento de aplicación inmediata de la Ley.

Es ahora cuando ya aparece fundamentada en la doctrina y Ley, la solución al problema planteado con anterioridad, y es así como vemos que el ordenamiento laboral es una norma de orden público y por lo tanto la aplicación de la Ley debe ser de efecto inmediato. La Corte al respecto esta de acuerdo con ésta interpretación y por tanto haya sentado Jurisprudencia en ese sentido, al considerar que deben computarse todos los años de prestación de servicios, Jurisprudencia que dictó en los casos de muerte, por lo que es aplicable a

los demás.

**PRIMA DE ANTIGÜEDAD POR MUERTE DEL TRABAJADOR.** El cómputo de todos los años de servicios no implica aplicación retroactiva de la fracción quinta del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, si la Junta, para el pago de la prima de antigüedad a que se refiere la fracción quinta del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo de 1970, toma en consideración todos los años de servicios del trabajador que murió, estando vigente la citada Ley, no aplica retroactivamente el invocado precepto ni, por ende, viola lo establecido por el artículo 14 Constitucional, pues, además de que la antigüedad no es un hecho que pueda fragmentarse, el artículo quinto de la citada Ley laboral establece que las disposiciones que de ella emanan son de orden público esto es, de aplicación inmediata, lo cual significa que deben aplicarse en sus términos, a todas las situaciones jurídicas que surgen a partir de la entrada en vigor de la Ley. (59).

## F).- Mi opinión.

Por todo lo antes expuesto vemos que tomar en cuenta todos los años anteriores a la vigencia de la Ley, no es darle por eso efecto retroactivo a la misma, sino que aplicar la Ley en forma inmediata, por ser ésta un instrumento de orden público.

Es también importante analizar, qué sucede cuando lo asentado por el legislador en la exposición de motivos, difiere del texto de la Ley, problema que se encuentra en nuestro estudio ya que entre la exposición de motivos y el artículo 162 y quinto transitorio, existe divergencia ya que el legislador, considera en la exposición de motivos que tomar en cuenta la antigüedad que corresponde a cada trabajador en la empresa es darle efecto retroactivo a la Ley, y en cambio, la Ley en su texto contempla como supuesto para que opere el retiro voluntario, el tener quince años de servicios, lo que quiere decir, que todo aquél que se retire con posterioridad a 1970 y llene el requisito de años cumplidos tendrá derecho a la prima.

Es entonces importante conocer: que interpretación es la que debe prevalecer, si la interpretación subjetiva que se funda en la búsqueda de la voluntad del legislador, o bien la interpretación objetiva de la norma. Radbruch, habiendo analizado éste problema, al respecto nos dice:

"La voluntad del Estado no ha de ser buscada en ninguna parte fuera de la Ley, sino exclusivamente en ésta misma, por consiguiente, los "Materiales" de la Ley, los motivos que actuaron sobre el autor de ésta en su concepción y redacción, el diario de sesiones del parlamento o de sus comisiones referentes a la discusión del proyecto de Ley, no constituyen un medio de interpretación decisivo, sino un mero ensayo sin fuerza obligatoria. La voluntad del Estado, que solo habla en la Ley y por medio de ésta, presenta para sus propios autores un

producto tan ajeno a ellos como para sus ulteriores intérpretes; y no pueden pretender que prevalezca incondicionalmente su tesis, de que en la Ley quisieron manifestar tales o cuales ideas, frente a la opinión de ulteriores intérpretes que creen hallar expresado en la Ley un sentido diverso. Lo único que decide es el sentido mismo de la Ley".

Así pues, en definitiva, la interpretación jurídica se alista al lado de otros tipos de interpretación, los cuales no indagan, a diferencia de la hermenéutica filológica, un hecho histórico, no buscan debajo del producto espiritual un pensamiento que haya sido realmente pensado por quién quiera que sea, sino que van a la casa del sentido que radica en el producto espiritual mismo, indiferentemente de si alguien lo puso o no conscientemente en él. Pues la acción creadora humana posee la virtualidad de dotar a sus productos de un sentido más profundo del que el mismo creador columbra. Y si nosotros llamamos juego de la naturaleza al producto que, merced al producto natural, se ha convertido en portador o sustentáculo de una significación p. Ej., una gruta con estalactitas que semeja una catedral gótica, o un par de rocas que parecen un fraile y una monja, así mismo podemos decir que toda obra humana es también al propio tiempo, en buena parte, un juego de la naturaleza. Así pues, los hechos humanos desarrollan propiedades que rebasan largamente el fin que con ellos se persiguiera. De ésta suerte, cada pensamiento entraña significaciones que exceden de la conciencia de su productor; y esto sucede, tanto más, cuanto más artista sea éste. (60).

#### b).- VACACIONES.

La Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948, menciona que entre los derechos que debe gozar toda persona (art. 24), se encuentra el de 'vacaciones periódicas pagadas'.

Dicho precepto fue recogido por la Conferencia Internacional del Trabajo, que en 1956, adoptó el convenio número 52 y

la Recomendación número 47, sobre la obligación patronal y el derecho obrero a disfrutar, anualmente vacaciones pagadas.

La Oficina Internacional del Trabajo, expresamente por vacaciones entiende 'un número previamente determinado de jornadas consecutivas, fuera de los días feriados, días de enfermedad o convalecencia, durante los cuales, cada año, llenando el asalariado ciertas condiciones de servicio, interrumpe su trabajo continuando la percepción de su remuneración habitual'.

En la actualidad casi todas las legislaciones modernas han aceptado dicha definición que ha traído, como consecuencia que se adopte el criterio de que si un trabajador se enferma durante el periodo de vacaciones que le corresponda, tendrá derecho a que se le amplíe dicho periodo de vacaciones por el periodo que estuvo enfermo.

En México el descanso de vacaciones tiene un triple carácter: a) es un descanso periódico, ordinariamente anual; b) es un descanso efectivo, no compensable en dinero y c) es un descanso continuo, cuando menos de los periodos mínimos legales. (61),

Las vacaciones constituyen una causa típica de interrupción de la prestación de los servicios por parte del trabajador. Su finalidad es clara: el permitir al trabajador, mediante un descanso más o menos prolongado, recuperar las energías pero, sobre todo, alivia la tensión que resulta del sometimiento diario a un régimen de disciplina y subordinación. En cierto modo el trabajador, mediante el disfrute de sus vacaciones, recupera su libertad.

En el artículo 123 no fueron consignadas las vacaciones. Solo aparecen después, a raíz de la incorporación de los trabajadores al servicio del Estado, el régimen Constitucional (inciso 'B', fracción III: 'Los trabajadores gozarán de vacaciones que nunca serán menores de veinte días al año'). Sin embargo, el legislador ordinario de 1931, las estableció en una clara comprobación de la teoría de que las

garantías sociales consignadas en el artículo 123 son, fundamentalmente, un mínimo intangible en cuanto que no pueden establecerse condiciones inferiores en perjuicio de los trabajadores, pero susceptible de mejora, bien por vía legal, bien por vía contractual, individual o colectiva.

Las vacaciones están reguladas, en la Ley vigente, en dos planos distintos. De una parte el régimen general, previsto en los artículos del 76 al 81 inclusive; de la otra, los regímenes especiales, en éstos quedan comprendidos los menores de 16 años (art. 179), los trabajadores de los buques (art. 199), y las tripulaciones aeronáuticas (art. 233), los que tienen plazos más amplios, en el primer caso por razones de salud y en el de los dos restantes por las condiciones particularísimas del trabajo que prestan que, o bien suponen un apartamiento muy prolongado de la vida familiar o un desgaste nervioso considerable.

Debido a la redacción del artículo 76, particularmente el segundo párrafo no es del todo claro, se ha planteado un problema de interpretación que conviene analizar. El texto completo del artículo 76 es el siguiente:

'Los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un periodo anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborales, y que aumentará en dos días laborales, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios'.

'Después del cuarto año, el periodo de vacaciones se aumentará en dos días por cada cinco de servicios'.

El problema radica en la interpretación de la expresión 'por cada cinco de servicios'. ¿se deben de computar desde que se inicia la antigüedad del trabajador o a partir del quinto año?.

Existen sobre el particular interpretaciones

encontradas, algunos autores en sus comentarios al artículo 76 realizan un computo que atribuye a los trabajadores catorce días de vacaciones desde el quinto año (62).

Por el contrario otros estiman que es a partir del noveno año que el trabajador incrementa en dos días más el tope de doce días previsto en el párrafo primero del artículo 76, para los trabajadores con cuatro años o más de antigüedad. (63).

Nos inclinamos por aceptar la tesis de De la Cueva, independientemente de su condición particular de ser miembro de la comisión redactora, lo que le atribuye por lo menos el privilegio de conocer mejor que nadie cual fue la intención del legislador al redactar el texto del artículo 76, el sentido del precepto, interpretado conforme a normas de lógica lleva necesariamente a la conclusión de que los cinco años se cuentan a partir del cuarto año de servicios y no desde que nace la relación laboral.

El adverbio 'después', utilizado al iniciar el segundo párrafo indica que se trata de una nueva situación que se genera a partir del inicio del año quinto.

Reproducimos el cuadro aclaratorio formulado por De La Cueva:

'Al concluir el primer año de trabajo:	6 días
Al concluir el segundo año de trabajo:	8 días
Al concluir el tercer año de trabajo:	10 días
Al concluir el cuarto año de trabajo:	12 días
Al concluir el noveno año de trabajo:	14 días
Al concluir el catorce año de trabajo:	16 días
Al concluir el diecinueve año de trabajo:	18 días
Al concluir el veinticuatro año de trabajo:	20 días
Al concluir el veintinueve año de trabajo:	22 días'

Del cuadro anterior se desprende que el maestro Trueba se equivoca en la tabla que expone con relación al artículo 76 de la Ley Federal del Trabajo, ya que a partir del quinto año de antigüedad, le da al trabajador catorce días de vacaciones.

En el caso de los trabajadores que prestan servicios discontinuados o por temporadas, el cómputo de los días de vacaciones se hace en forma proporcional al número de los días trabajados en el año.

Al efecto transcribimos la siguiente ejecutoria:

**VACACIONES, DERECHO AL PAGO PROPORCIONAL DE LAS.-** Aún cuando el derecho al pago de vacaciones nace cuando el trabajador labora durante un año, debe tenerse en cuenta que en los casos en que no llene éste requisito, dicho trabajador tiene derecho a que se le pague la parte proporcional de ésta prestación. (64).

El otorgamiento de las vacaciones suele constituir un problema para las empresas. Algunas siguen el sistema de suspensión total de actividades; otras prefieren conceder las vacaciones en forma individual. Esto trae consigo una serie de dificultades, si se opta por la primera solución resulta violado el principio que obliga a dar las vacaciones dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento del año de servicios, además y en virtud de que de acuerdo con la antigüedad, cada trabajador puede tener derecho a un periodo diferente, la solución de descanso general tendría que matizarse con periodos más largos para los trabajadores de mayor antigüedad. Por último los trabajadores de ingreso reciente, sin derecho a vacaciones se verían imposibilitados por la suspensión total de actividades a seguir laborando, y la empresa tendría que cubrir el salario de esos días.

Por el contrario, si se opta por la solución individual, la empresa mantendrá la continuidad de los trabajos, pero habría de contratar permanentemente personal sustituto lo que no suele ser una

buena solución.

En el artículo 81 se indica que las vacaciones deben de concederse a los trabajadores dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento del año de servicios. Los patrones deben de indicar, por escrito y en forma anual cual es la antigüedad de cada trabajador y de acuerdo con ello, el periodo de vacaciones que les corresponda y la fecha en que deben disfrutarlo.

Esto atribuye al patrón una facultad unilateral de decisión que solo esta limitada por el término de seis meses dentro del cual debe otorgar el descanso. Como los trabajadores están impedidos de fijar el periodo de vacaciones y de hacerlo por si mismos, podrían fácilmente ser despedidos por faltar injustificadamente, la inobservancia patronal del deber de otorgarle el descanso, los construye a formular una reclamación formal ante los tribunales de trabajo.

En el artículo 78, claramente se establece la prohibición de compensar las vacaciones con una remuneración, con la excepción de que si la relación de trabajo concluye antes de que se cumpla el año de servicios el trabajador tendrá derecho a una remuneración proporcional.

La prohibición tiene una clara razón de ser, considerando la precaria economía de la mayor parte de los trabajadores, muchos de ellos preferirían convertir el descanso en dinero pero de hacerlo así no se cumpliría la función esencial de las vacaciones que es la de proporcionar descanso físico y mental.

El artículo 80 de la Ley Federal del Trabajo, establece que: 'Los trabajadores tendrán derecho a una prima no menor de veinticinco por ciento sobre los salarios que les correspondan durante el periodo de vacaciones'.

En la exposición de motivos de la Ley, se señala que

la finalidad de la prima vacacional es permitir a los trabajadores un ingreso extraordinario para que puedan disfrutar el descanso.

Sobre el tema transcribimos la siguiente Jurisprudencia:

**VACACIONES. SU DISFRUTE NO PUEDE FIJARSE UNILATERALMENTE.**- Si bien es verdad que el derecho a disfrutar de vacaciones se actualiza cuando se realizan los supuestos a que se refiere el artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo, también lo es que dicho precepto legal dispone que, en todo caso, el periodo anual de vacaciones que deba disfrutar el trabajador, se fijará por las partes en el contrato de trabajo. De lo anterior se desprende que no basta que un trabajador tenga derecho a disfrutar de vacaciones por haberse realizado los supuestos previstos por la Ley, para que éste unilateralmente decida gozar de ellas, sino que es menester que exista un acuerdo de voluntades entre el obrero y el patrón con respecto a la fijación del periodo vacacional, para que el trabajador pueda disfrutar de vacaciones, ya que por imperativo de la Ley Laboral, si una de las partes no esta conforme con la fijación del periodo vacacional, no se puede hacer uso de ese derecho unilateral. Así, si un trabajador, por el simple hecho de haber cumplido un año de servicios, falta a sus labores sin permiso del patrón, sin haber fijado la fecha en que deberá disfrutar de sus vacaciones, aduciendo que hace uso de éstas, al no haber acuerdo alguno, las inasistencias respectivas deben reputarse como injustificadas. (65).

No es muy acertado ese precepto porque obliga a disfrutar de vacaciones en un periodo de seis meses en lugar de considerar todo el año siguiente como era costumbre establecida y resultaba lógico para impedir la prescripción.

Cuando el trabajador es requerido para laborar estando en su periodo de vacaciones, se ha considerado que ésta interrupción produce el efecto de tener que reponer después al trabajador los días que tuvo que labora

Puede también el trabajador enfermar al estar disfrutando de sus vacaciones. Dada la finalidad de éstas y siempre y cuando el obrero justifique plenamente que tuvo que guardar cama o tuvo que ser recluido en algún sanatorio, se impone la conclusión de que debe reponerle el patrón los días en que estuvo imposibilitado para disfrutar sus vacaciones.

### c).- AGUINALDO.

Otra innovación de la Ley, consistió en establecer el pago de un aguinaldo anual que deberá de cubrirse antes del día veinte de diciembre y que será equivalente a quince días de salario por lo menos. Estos pagos ya aparecen convenidos en diversos contratos colectivos de trabajo, cuando las empresas correspondientes han podido aceptarlos, de acuerdo con su potencialidad económica. Responden, evidentemente, a la costumbre que se ha extendido entre nosotros de hacer regalos con motivo de la Navidad o de celebrar éste acontecimiento con erogaciones superiores a las normales.

El artículo 87 planteó dos problemas importantes: El primero se refiere a si el aguinaldo debe cubrirse con base a salario normal o integral.

La Ley no menciona expresamente el salario nominal pero es un concepto que deriva, indirectamente de lo dispuesto en el artículo 89, en cuanto se refiere a 'la cuota diaria'.

De la Ley de 1970, uno de los conceptos más discutidos ha sido el de 'salario integral' que contempla el artículo 84, el salario integral comprende tanto los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, como las gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

Es importante tener en cuenta la integración del salario porque en la Ley, se establecen prestaciones económicas que responden claramente a un salario nominal. Tal es el caso del artículo 71 que al imponer la prima dominical, ordena determinarla 'sobre el salario de los días ordinarios de trabajo'. Con menos precisión tal vez, el artículo 73 permite alcanzar la misma conclusión respecto del salario doble que debe pagarse cuando se trabaje en un día de descanso.

Por lo que hace a las vacaciones, a la lectura de los artículos 76 y 80, se desprende la intención de que tanto el salario como la prima se calcule sobre el que corresponda a los días laborales, esto es, sobre salario nominal.

Donde aparece ya claramente la duda es en el artículo 87, que fija el derecho a un aguinaldo anual "equivalente a quince días de salario, por lo menos". En nuestro concepto debe de interpretarse en el sentido de que se trata de salario integral partiendo del principio jurídico de que 'donde la Ley no distingue no cabe distinguir', y de que, en todo caso debe aplicarse, si hay duda, el criterio más favorable al trabajador.

El segundo atendía al momento en que nacía el derecho a cobrarlo. La Corte sustentó jurisprudencia, con respecto a éste problema en los siguientes términos:

'La obligación de pagar un aguinaldo a los trabajadores antes del veinte de diciembre, comprende únicamente a aquellos que estén laborando en la fecha en que se liquide el mismo, en atención a la finalidad, que a dicha prestación se asigna en la exposición de motivos del artículo 87 de la Ley Federal del Trabajo, en donde se establece que se crea en virtud de que las festividades del aludido mes de diciembre obligan a los trabajadores a efectuar gastos extras que no pueden cubrir con su salario normal'. (66).

De acuerdo a éste criterio, si un trabajador, renunciaba o era separado un día antes del pago del aguinaldo, no tenía

derecho a recibirlo.

El legislador prefirió, entonces reformar la Ley. Así en el Diario Oficial de 31 de diciembre de 1975, se consagró el segundo párrafo con un nuevo texto en los siguientes términos:

Los que no hayan cumplido el año de servicios independientemente de que se encuentren laborando o no en la fecha de liquidación del aguinaldo, tendrán derecho a que se les pague la parte proporcional del mismo, conforme al tiempo que hubieren laborado cualquiera que fuere éste.

En consecuencia, el derecho de los trabajadores a percibir proporcionalmente el pago de dicha prestación, no depende de que se encuentren laborando en la fecha de liquidación.

El artículo 89 contiene las normas para la fijación del monto del salario que debe servir de base para el pago de las indemnizaciones: El salario base debe ser el que corresponda al día en que nazca el derecho a la indemnización y en él deberá incluirse la cuota diaria que se pague en efectivo y la parte proporcional de todas las prestaciones que se paguen al trabajador a cambio de su trabajo.

Las prestaciones analizadas en éste capítulo son:

- \* Prima de antigüedad.
- \* Vacaciones.
- \* Aguinaldo.

Estas forman las prestaciones comunes que hay que pagar, en todos los casos, ya sea renuncia, despido justificado o injustificado, ó rescisión sin responsabilidad para el trabajador, por tratarse de derechos irrenunciables y generados por la permanencia del trabajador al servicio del patrón.

## **B).- CONSECUENCIAS ECONOMICAS EN LA TERMINACION DE LA RELACION LABORAL.**

En éste tema estudiaremos las consecuencias económicas para el patrón en cada una de las causas de terminación de la relación laboral que ya analizamos anteriormente.

La primera causa de terminación de la relación laboral es el mutuo consentimiento de las partes, en éste caso la obligación económica del patrón consiste en:

I.- El pago de la prima de antigüedad, a razón de doce días de salario por cada año de servicios prestados, es indispensable que el trabajador tenga como mínimo una antigüedad de quince años de servicios.

II.- El pago de las vacaciones, dependiendo de los años de servicios prestados, de conformidad con el artículo 76 de la Ley Federal del Trabajo, si es que el trabajador ya cumplió un año laborando desde la última vez que disfrutó y le fueron pagadas sus vacaciones así como la prima adicional correspondiente o el pago de la parte proporcional de las mismas si es que no ha transcurrido dicho plazo.

III.- El pago del aguinaldo, ya que ésta prestación como las señaladas anteriormente son derechos que se van generando por el paso del tiempo en la prestación del servicio laboral.

Al señalar el artículo 87 que el aguinaldo anual deberá de pagarse antes del día veinte de diciembre', entendemos que debe pagarse el día diecinueve de diciembre como límite, entonces si la relación laboral se da por terminada éste día el trabajador tendrá derecho

a que se le pague completo su aguinaldo, pero si se da por terminada en cualquier otro tiempo cualquiera que fuere éste, el trabajador tendrá derecho a que se le pague en la fecha límite señalada con anterioridad, la parte proporcional del mismo.

La fracción II del artículo 53 se refiere a la muerte del trabajador, en ésta fracción encontramos dos aspectos jurídicos, el primero se refiere a cuando la muerte del trabajador ocurre como una consecuencia natural, en éste caso las obligaciones económicas del patrón son las siguientes:

I.- El pago de la prima de antigüedad, que como lo marca la fracción VI del artículo 162 de la Ley de la materia, se pagará a los beneficiarios del trabajador fallecido, a razón de doce días de salario por cada año de servicios prestados, contados a partir de la fecha en que él haya iniciado efectivamente la prestación de sus servicios laborales, cualquiera que sea su antigüedad.

II.- El pago de las vacaciones con su prima adicional correspondiente, dependiendo de los años que el trabajador hubiera prestado sus servicios, como lo marca el artículo 76 de la Ley Federal del Trabajo, o la parte proporcional de las mismas, éste pago se hará también a los beneficiarios del trabajador fallecido.

III.- El pago del aguinaldo o la parte proporcional del mismo, dependiendo del tiempo en que ocurra la muerte del trabajador e igualmente se hará efectivo a los beneficiarios del trabajador fallecido.

El segundo aspecto jurídico se refiere a cuando la muerte ocurra como consecuencia de un riesgo de trabajo, en éste caso la obligación económica del patrón, será la siguiente:

I.- Además de las prestaciones señaladas en el caso de muerte natural, el patrón deberá pagar dos meses de salario por concepto de gastos funerarios, como lo marca el artículo 500 de la Ley Federal del Trabajo.

II.- El pago de la cantidad equivalente al importe de setecientos treinta días de salario, debiéndose tomar como base el salario diario que perciba el trabajador al ocurrir el riesgo y los aumentos posteriores que correspondan al puesto que desempeñaba, hasta que se determine el grado de incapacidad, de la fecha en que se produzca la muerte o el que percibía al momento de su separación de la empresa.

La cantidad que se tome como base para el pago de las indemnizaciones no podrá ser inferior al salario mínimo, ni superior al doble de dicho salario, dependiendo de la zona económica a la que corresponda el lugar de prestación del trabajo, ya que la Ley Federal del Trabajo, establece como tope para el pago de las indemnizaciones el doble del salario mínimo, como máximo y el de cincuenta pesos como mínimo.

Al efecto transcribimos la siguiente Jurisprudencia:

**RIESGO PROFESIONAL, INDEMNIZACION POR MUERTE DEBIDA A. SALARIO QUE DEBE TOMARSE COMO BASE.** La circunstancia de que el demandado no contestó la demanda en que se le reclama la indemnización por muerte del trabajador, debida a un riesgo profesional y se señala como salario base para calcularla uno mayor al máximo que la Ley señala no es suficiente para que la junta responsable condene a pagar dicha indemnización sobre la base señalada, porque la falta de contestación a la demanda no justifica la procedencia de acciones que no tienen base en la Ley o en un contrato individual o colectivo de trabajo, no debiendo ignorar la junta la disposición legal que fija el salario máximo para esas prestaciones. Por otra parte, si el salario mínimo fijado para la región en que ocurrieron los

hechos es superior al que con carácter de máximo fijó la Ley, debe tomarse como base el primero y no éste último para determinar el monto de la indemnización.

Tendrán derecho a recibir la indemnización en los casos de muerte:

I.- La viuda, o el viudo que hubiese dependido económicamente de la trabajadora y que tenga una incapacidad de 50% ó más, y los hijos menores de dieciséis años y los mayores de esa edad si tienen una incapacidad de 50% ó más;

II.- Los ascendientes concurrirán con las personas mencionadas en la fracción anterior, a menos que se pruebe que no dependían económicamente del trabajador;

III.- A falta de cónyuge supérstite, concurrirá con las personas señaladas en las fracciones anteriores, la persona con quién el trabajador vivió como si fuera su cónyuge durante los cinco años que precedieron inmediatamente a su muerte, ó con la que tuvo hijos siempre que ambos hubieran permanecido libres de matrimonio durante el concubinato.

IV.- A falta de cónyuge supérstite, hijos y ascendientes, las personas que dependían económicamente del trabajador concurrirán con la persona que reúna los requisitos señalados en la fracción anterior, en la proporción en que cada una dependa de él; y

V.- A falta de las personas mencionadas en las fracciones anteriores, el Instituto Mexicano del Seguro Social.

Sobre el tema existe la siguiente Jurisprudencia:

**RIESGOS PROFESIONALES.  
INDEMNIZACION EN CASO DE QUIENES TIENEN  
DERECHO A RECLAMARLA CUANDO MUERE EL  
TRABAJADOR.**- Es exacto que el artículo 300 de la Ley Federal del Trabajo (antes de la reforma publicada en el Diario Oficial de fecha veinte de enero de 1967), dispone que las indemnizaciones por las incapacidades permanentes o temporales causadas por riesgos profesionales, solo el trabajador tiene derecho a reclamarlas; pero éste artículo debe interpretarse en el sentido de que en vida del trabajador únicamente él tiene derecho a exigir las lo que tiene por objeto impedir que por cualquier título ese derecho sea transmitido a otra persona con mengua de los intereses de aquél; pero no puede interpretarse en el sentido de que los familiares o dependientes económicos del trabajador que fallece carezcan de derecho a reclamarlas, pues ello redundaría en que el patrón se beneficiaría injustificadamente de la muerte del trabajador.

La característica que encontramos aquí es que la Ley Federal del Trabajo señala como requisito para las personas que digan tener derecho a las indemnizaciones por la muerte del trabajador, una 'Dependencia Económica'.

El artículo 503 de la Ley de la Materia, señala para el pago de la indemnización en los casos de muerte por riesgo de trabajo, que se observarán las normas siguientes:

I.- La Junta de Conciliación Permanente o el Inspector de Trabajo que reciba el aviso de la muerte, o la Junta de Conciliación y Arbitraje ante la que se reclame el pago de la indemnización, mandará practicar dentro de las veinticuatro horas siguientes una investigación encaminada a averiguar que personas dependían económicamente del trabajador y ordenará se fije un aviso en lugar visible del establecimiento donde

prestaba sus servicios, convocando a los beneficiarios para que comparezcan ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, dentro del término de treinta días, a ejercitar sus derechos.

II.- Si la residencia del trabajador en el lugar de su muerte era menor de seis meses, se girará exhorto a la Junta de Conciliación Permanente, a la de Conciliación y Arbitraje ó al Inspector de Trabajo del lugar de la última residencia, a fin de que se practique la investigación y se fije el aviso mencionado en la fracción anterior;

III.- La Junta de Conciliación Permanente, la de Conciliación y Arbitraje ó el Inspector de Trabajo, independientemente del aviso a que se refiere la fracción I, podrá emplear los medios publicitarios que juzgue convenientes para convocar a los beneficiarios;

IV.- La Junta de Conciliación Permanente ó el Inspector de Trabajo, concluida la investigación, remitirá el expediente a la Junta de Conciliación y Arbitraje;

V.- Satisfechos los requisitos señalados en las fracciones que anteceden y comprobada la naturaleza del riesgo la Junta de Conciliación y Arbitraje, con audiencia de las partes, dictará resolución, determinando que personas tienen derecho a la indemnización;

VI.- La Junta de Conciliación y Arbitraje apreciará la relación de esposo, esposa, hijos y ascendientes, sin sujetarse a las pruebas legales que acrediten el matrimonio o parentesco, pero no podrá dejar de reconocer lo asentado en las actas del Registro Civil; y

VII.- El pago hecho en cumplimiento de la resolución de la Junta

de Conciliación y Arbitraje libera al patrón de responsabilidad, las personas que se presenten a deducir sus derechos con posterioridad a la fecha en que se hubiese verificado el pago, solo podrán deducir su acción en contra de los beneficiarios que lo recibieron.

La investigación de la dependencia económica para percibir la indemnización en los casos de riesgo de trabajo se encomienda a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, inclusive a las Juntas de Conciliación e Inspectores de Trabajo que son autoridades administrativas de trabajo.

De la siguiente Jurisprudencia:

**PARENTESCO, COMPROBACION DEL, EN LOS JUICIOS DE TRABAJO.**- En los casos de reclamación ante las juntas de conciliación, no se necesita comprobar el parentesco en los términos establecidos en la Ley Civil, desde el momento que no se trata de una controversia sujeta a los cánones de la Ley Procesal, sino de reclamaciones que tienen que tramitarse y resolverse conforme al derecho industrial y, por tanto, a verdad sabida, y buena fe guardada, pudiendo las juntas estatuir soberanamente sobre los derechos de aquellos que por causa de sus relaciones con el obrero muerto deban recibir la indemnización.

**PARENTESCO DE LOS ASCENDIENTES.**- Relacionando lo dispuesto en los artículos 503 fracción VI y 501 de la Ley Federal del Trabajo, se concluye que la junta está en aptitud legal de tener por acreditado el parentesco de los ascendientes, conforme al ordenamiento en cita, sin sujetarse a las pruebas que según el Derecho Civil son necesarias, porque si pretendiera sostenerse lo contrario, se rompería el sistema instituido por el artículo 503, fincando sin razón determinadas prerrogativas a favor de la esposa e hijos y requiriendo injustificadas exigencias en perjuicio de los ascendientes, cuando la Ley coloca a todos ellos en un plano de igualdad, como dependientes económicos salvo prueba en contrario. (67).

Se desprende que hay una separación de la sucesión civil por lo que hace al derecho de percibir la indemnización en caso de muerte del trabajador, como consecuencia de un riesgo de trabajo, ya que el requisito de la Ley Laboral consiste únicamente en la dependencia económica.

Cuando el patrón haya asegurado al trabajador, a su servicio, contra riesgos de trabajo, el Instituto Mexicano del Seguro Social, será el que se subrogue para el cumplimiento de ésta obligación, de conformidad con el artículo 60 de la Ley del Seguro Social, quedando el patrón relevado en los términos de la misma.

La fracción III del artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo, señala como causa de terminación de la relación laboral, la terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital. La obligación del patrón será la siguiente:

I.- El pago del aguinaldo o de la parte proporcional del mismo, correspondiente al tiempo que haya durado la relación laboral.

II.- El pago de las vacaciones con su prima adicional correspondiente, o la parte proporcional que le corresponda al trabajador por el tiempo que haya durado la relación laboral.

La fracción IV se refiere a: La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo. Aquí se presentan dos situaciones jurídicas: una cuando la incapacidad proviene de un riesgo no profesional, entonces la obligación del patrón será la que señala el artículo 54 de la Ley Federal del Trabajo, y que consiste en: un mes de salario y doce días por cada año de servicios prestados es decir la prima de antigüedad, o de ser posible si así lo desea, a que se le proporcione otro empleo compatible con sus aptitudes, independientemente de las prestaciones que le

correspondan de conformidad con las leyes.

La segunda situación que podemos ver en ésta fracción se refiere a cuando la incapacidad física o mental o inhabilidad física del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo, proviene de un riesgo de trabajo.

El artículo 477 de la Ley Federal del Trabajo, manifiesta que: cuando los riesgos se realizan pueden producir:

- I.- Incapacidad temporal.
- II.- Incapacidad permanente parcial.
- III.- Incapacidad permanente total.
- IV.- La muerte, que ya analizamos anteriormente.

La incapacidad temporal, es la pérdida de las facultades o aptitudes que imposibilita parcial o totalmente a una persona para desempeñar su trabajo por algún tiempo.

La incapacidad permanente parcial, es la disminución de las facultades o aptitudes de una persona para trabajar.

La incapacidad permanente total, es la pérdida de las facultades o aptitudes de una persona que la imposibilita para desempeñar cualquier trabajo por el resto de su vida, de ésta incapacidad es de la que nos ocuparemos en éste tema.

Cuando la relación de trabajo se termina como consecuencia de la incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo y que esa incapacidad sea resultado de un riesgo de trabajo, la obligación económica del patrón consistirá en:

- I.- El pago de la prima de antigüedad consistente en doce días de

salario por cada uno de los años de servicios prestados.

II.- El pago del aguinaldo o de la parte proporcional del mismo, dependiendo de la temporada del año en que se de por terminada la relación laboral.

III.- El pago de las vacaciones con su prima adicional o la parte proporcional de las mismas dependiendo de los años que haya durado la relación laboral y de la época del año en que se de por terminada ésta.

IV.- Y la señalada en el artículo 495 de la Ley Federal del Trabajo: 'Si el riesgo produce al trabajador una incapacidad permanente total, la indemnización constitucional consistirá en una cantidad equivalente al importe de mil noventa y cinco días de salario'.

De igual manera, el Instituto Mexicano del Seguro Social, se subroga en ésta obligación, cuando el patrón haya asegurado al trabajador, quedando el patrón relevado en los términos del artículo 60 de la Ley del Seguro Social.

La fracción V, se refiere a la terminación de las relaciones colectivas de trabajo, que también trae consigo la terminación de las relaciones individuales y nos remite al artículo 434 que analizamos anteriormente.

La fracción I del artículo 434 se refiere a 'La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la terminación de los trabajos.

La fracción II, habla de 'La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación'.

La fracción III habla de 'El agotamiento de la materia objeto de la industria extractiva'.

La fracción V se refiere a 'El concurso o la quiebra legalmente declarado, si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos'.

En cada una de las fracciones mencionadas anteriormente la obligación económica del patrón será la siguiente:

1.- El pago del aguinaldo o de la parte proporcional del mismo, dependiendo del tiempo en que se de por terminada la relación laboral.

2.- El pago de las vacaciones con su prima adicional o la parte proporcional de las mismas.

3.- El pago de la prima de antigüedad consistente en doce días de salario por cada uno de los años de servicios prestados

4.- El pago de tres meses de salario por concepto de indemnización.

La fracción IV del artículo 434, señala los casos del artículo 38 que son: 'Las relaciones de trabajo para la explotación de minas que carezcan de minerales costeados o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas, pueden ser por tiempo u obra determinado o para la inversión de capital determinado.

En la terminación de las relaciones de trabajo que señala el artículo 38 de la Ley Federal del Trabajo, la obligación económica del patrón consistirá en:

a).- El pago del aguinaldo, o de la parte proporcional del mismo.

b).- El pago de las vacaciones con su prima adicional, o la parte proporcional de las mismas.

Cuando se trate de la implantación de maquinaria o de procedimientos de trabajo nuevos, que traiga como consecuencia la reducción de personal, terminación colectiva a que se refiere el artículo 439, la obligación del patrón será la siguiente:

a).- El pago del aguinaldo o de la parte proporcional, dependiendo del tiempo durante el cual se de por terminada la relación de trabajo.

b).- El pago de las vacaciones con su prima adicional o la parte proporcional de las mismas, dependiendo del tiempo que haya durado la relación de trabajo y de la fecha en que ésta se de por terminada.

c).- El pago de cuatro meses de salario por concepto de indemnización y de veinte días por cada año de servicios prestados o la cantidad estipulada en los contratos de trabajo si fuese mayor.

d).- El pago de la prima de antigüedad consistente en doce días de salario por cada año de servicios prestados.

### **C).- CONSECUENCIAS ECONOMICAS EN LA RESCISION CUANDO NO HAY RESPONSABILIDAD DEL PATRON**

En los casos en que el patrón rescinda la relación de trabajo por alguna de las causales señaladas en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, que ya han sido analizadas, su obligación económica para con el trabajador será la siguiente:

I.- El pago de la prima de antigüedad consistente en doce días de salario por cada año de servicios que haya durado la relación de trabajo.

II.- El pago del aguinaldo o de la parte proporcional del mismo, dependiendo de la época del año en que se rescinda la relación laboral.

III.- El pago de las vacaciones con la prima adicional, o de la parte proporcional, dependiendo de los años que hubiese durado la relación laboral.

## **D).- CONSECUENCIAS ECONOMICAS EN LA RESCISION CUANDO HAY RESPONSABILIDAD DEL PATRON.**

El artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo, señala las causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador, las cuales ya estudiamos en un capítulo anterior, ahora nos ocuparemos de su consecuencia económica para el patrón, que será la siguiente:

I.- El pago de tres meses de salario por concepto de indemnización.

II.- El pago de veinte días por cada año de servicios prestados.

III.- El pago de doce días de salario por concepto de prima de antigüedad, por cada año que haya durado la relación laboral.

IV.- Las vacaciones con su prima adicional correspondientes al último año de servicios o la parte proporcional de las mismas.

V.- El aguinaldo o la parte proporcional del mismo, correspondiente al último año de servicios.

Cuando el trabajador, demande la reinstalación, el patrón podrá hacer valer alguna de las excepciones que señala el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo, debiendo comprobar éste en el juicio respectivo la excepción de que se trate, en caso de que la Junta de Conciliación y Arbitraje, eximiese al patrón de reinstalar al trabajador, lo deberá condenar a pagar las indemnizaciones a que se refiere el artículo

50 de la misma Ley.

Artículo 49.- El patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, mediante el pago de las indemnizaciones que se determinan en el artículo 50 en los casos siguientes:

I.- Cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de un año.

II.- Si comprueba ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, que el trabajador, por razón del trabajo que desempeña o de las características de sus labores, esta en contacto directo y permanente con él y la Junta lo estima, tomando en consideración las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo.

III.- En los casos de trabajadores de confianza.

IV.- En el servicio doméstico; y

V.- Cuando se trate de trabajadores eventuales.

Artículo 50.- Las indemnizaciones a que se refiere el artículo anterior consistirán:

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

II.- Si la relación de trabajo fuere por tiempo determinado, la indemnización consistirá en veinte días de salario por cada uno de los

años siguientes en que hubiese prestado sus servicios.

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

## CONCLUSIONES.

1.- La relación laboral no sustituye al contrato de trabajo, le da origen.

2.- La característica esencial de la relación de trabajo es: 'Que es un servicio personal bajo una subordinación jurídica', siendo elemento distintivo que permite diferenciarla de otras relaciones que le son semejantes.

3.- Del solo acuerdo de voluntades entre trabajador y patrón, no nace el deber de obedecer ni la facultad de mandar. En el instante en que el trabajador da cumplimiento a la obligación que contrajo, surge esa situación general que se llama subordinación.

4.- La relación de trabajo, puede existir sin el contrato, ya que la falta de contrato escrito no priva al trabajador de sus derechos que derivan de las normas de trabajo.

5.- La causa principal para rescindir un contrato, es el incumplimiento atribuible a alguna de las partes, de las obligaciones derivadas del mismo.

6.- En materia de trabajo, la causa que motiva la rescisión, opera como una excepción y no acción como en Derecho Civil.

7.- La rescisión en materia de trabajo, es un acto voluntario para el patrón, una vez que el trabajador ha incurrido en una causal de rescisión, despedirlo o permitir que continúe la relación de trabajo.

8.- Las causas de rescisión de la relación laboral, señaladas en los artículos 47 y 51 de la Ley Federal del Trabajo, contienen una enumeración enunciativa, indican los motivos que el legislador ha

considerado más importantes, más no los únicos.

9.- Las causas de terminación de la relación laboral, señaladas en los artículos 53 y 434 de la Ley Federal del Trabajo, son limitativas, ya que ni las partes ni los tribunales pueden autorizar una terminación de las relaciones de trabajo por causas diferentes a las que mencionan los artículos invocados.

10.- La liquidación conforme a la Ley, de la que tanto hablan los trabajadores, no es más que el escrito que contiene las circunstancias de hechos que motivan la terminación de la relación laboral por mutuo consentimiento y la cantidad convenida para entregar al trabajador, que ratificado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, surte sus efectos de laudo ejecutoriado elevado a la calidad de cosa juzgada.

11.- La renuncia es un acto unilateral del trabajador, independiente de la voluntad del patrón, de forma expresa, que no requiere la intervención de la autoridad del trabajo.

12.- La Ley Federal del Trabajo, requiere en estricto sentido que sean las Juntas de Conciliación y Arbitraje, las que autoricen la terminación colectiva de la relación de trabajo, y no solo por el hecho de que se presente alguna causal de terminación.

13.- Los actos inmorales a que se refiere la Ley, son los que los Reglamentos de Policía y Buen Gobierno, Bandos Municipales y Disposiciones Administrativas consideran como tales dentro de la empresa y van a alterar el orden del trabajo, es decir, lo que va contra la intimidad que algunos actos deben tener.

14.- Hablando de embriaguez, la Ley, castiga los actos que de ella pueden seguirse; se refiere a un estado de ebriedad que impide al trabajador laborar con la seguridad debida y en forma normal y eficiente.

15.- La nueva Ley Federal del Trabajo, de 1970, creo nuevos

derechos para los trabajadores, tales como el aguinaldo, la prima de vacaciones y la prima de antigüedad.

16.- La antigüedad es una realidad que genera derechos y obligaciones para el trabajador y para el patrón, siempre que exista prestación de servicios subordinados con las características de continuidad y permanencia en el empleo.

17.- Las Leyes del Trabajo, son de aplicación inmediata, por lo que rigen todos los efectos de los actos jurídicos que se produzcan a partir de su vigencia.

18.- Las vacaciones constituyen una causa típica de interrupción de la prestación de los servicios por parte del trabajador.

19.- La Ley, atribuye al patrón, una facultad unilateral de decisión limitada al término de seis meses, para otorgar el periodo de vacaciones que corresponda a cada trabajador.

20.- El aguinaldo se debe cubrir al trabajador tomando en cuenta el salario base que percibe.

21.- La investigación de la dependencia económica, para pedir la indemnización en los casos de riesgo de trabajo, se encomienda a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, inclusive a las Juntas de Conciliación e Inspectores de Trabajo.

22.- Hay una separación de la sucesión civil, por lo que hace al derecho de percibir la indemnización en caso de muerte del trabajador, ya que el requisito de la Ley Laboral, consiste únicamente en la dependencia económica.

## NOTAS A PIE DE PAGINA.

- (1).- DEVALI L. Mario. Lineamientos de Derecho del Trabajo. Tipográfica Editorial Argentina, Buenos Aires, 1956
- (2).- TRUEBA U. Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. México, 3ª. ed. Ed. Porrúa, 235p.
- (3).- DE LA CUEVA Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I, 486 p.
- (4).- EXPOSICION DE MOTIVOS, Nueva Ley Federal del Trabajo Reformada, 26. ed., Ed. Porrúa, 414 p. 1975.
- (5).- Directo 4778/56, Natalia Ruiz de la Peña, Jurisprudencia y Tesis Sobresalientes, 1955-1963, Actualización Civil, Mayo.
- (6).- ROJINA Villegas Rafael. Derecho Civil Mexicano. Tomo V, 2ª. ed. Antigua Librería Robledo, 1960.
- (7).- Artículo 2595 fracción III del Código Civil.
- (8).- Artículo 2515 del Código Civil.
- (9).- Artículo 2408 del Código Civil.
- (10).- Artículo 2720 fracciones IV y V del Código Civil.
- (11).- Artículo 139 de la Ley de Quiebras.
- (12).- Artículo 2478 del Código Civil.
- (13).- CABANELLAS G. Diccionario de Derecho Usual. Tomo II, 6ª. ed. Ed. Bibliográfica Omeba, 574 p.

- (14).- Toca 2067/35 José Lavalle, Las Leyes del Trabajo de la República Mexicana. 215 p.
- (15).- Informe 1978, 2ª. Parte, 4ª. sala, p. 39. A.D. 2902/78.
- (16).- Apéndice 1975, 5ª. Parte, 4ª. sala, tesis 196. p. 187.
- (17).- Informe 1966, 4ª. sala, p 27. A.D. 1248/65.
- (18).- Artículo 134 fracción IV de la Ley Federal del Trabajo.
- (19).- Artículo 47 fracción II de la Ley Federal del Trabajo.
- (20).- CERVANTES Ahumada Raúl, Derecho de Quiebras, México, 1970, Ed. Herrero, S.A., pp. 28.
- (21).- Artículos 113 y 114 de la Ley Federal del Trabajo.
- (22).- Artículos 435 y 439 de la Ley Federal del Trabajo.
- (23).- LASTRA y Villar, Las Leyes del Trabajo de la República Mexicana Interpretadas por la Suprema Corte de Justicia de la Nación. México 1935.
- (24).- CASTRO Zabaleta Luis Muñoz. 55 años de Jurisprudencia Mexicana, México 1972, Ed. Cárdenas Editor y Distribuidor. 1ª. ed.
- (25).- Artículo 134 de la Ley Federal del Trabajo.
- (26).- CASTRO Zabaleta- Ob. Cit. p. 236.
- (27).- CASTRO Zabaleta- Ob. Cit. p. 281.
- (28).- Informe 1970, p. 17, 4ª. Sala.

- (29).- CASTRO Zabaleta. Ob. Cit. p. 175.
- (29b).- SUAREZ Peredo Jorge. Gerente de la Asociación Mexicana de Higiene y Seguridad.
- (30).- Amp. Dir. 6617/60. Pánfilo Vidal Valerio, 9 de febrero de 1971. Unanimidad de cuatro votos. Ponente Angel Carbajal.
- (31).- Amp. Dir. 6838/58. The Fresnillo Company, cinco votos, Ponente Gilberto Valenzuela.
- (32).- Amp. Dir. 5323/55, Sucesión de Gonzalo de la Parra, por unanimidad de cuatro votos.
- (33).- Amp. Dir. 4524/61. Gilberto Bambath, unanimidad de cuatro votos, Ponente Cristina Salmoran de Tamayo.
- (34).- Amp. Dir. Ferrocarriles Nacionales de México, 7 de nov. De 1955, unanimidad de cinco votos.
- (35).- DE BUEN Nestor. Derecho del Trabajo. Tomo II, 1ª. ed. Ed. Porrúa, S.A., México 1976.
- (36).- RAMIREZ Fonseca Francisco. El Despido. 2ª. ed. Ed. Publicaciones Administrativas Contables, S.A., México 1979.
- (37).- ORTEGA Victor Manuel. Derechos Individuales, Sociales, Seguridades y Deberes Constitucionales. Apuntes de Clase, México 1965.
- (38).- Amp. Dir. 171/68, 18 de abril de 1969, por unanimidad de cuatro votos, ponente Víctor Carrillo Ocampo.

- (39).- Amp. Dir. 2575/62, 5 de abril de 1965, Sexta época, Vol. XCIV, Quinta parte. p. 10.
- (40).- Amp. Dir. 78/64, 9 de noviembre de 1964, Sexta época, Vol. LXXXIX, quinta parte, p. 22.
- (41).- D.T. 236/60, Jesús Ramírez Delgado, 26 de abril de 1971.
- (42).- LASTRA Y Villar. Las Leyes del Trabajo de la República Mexicana Interpretadas por la Suprema Corte de Justicia de la Nación. México 1935.
- (43).- DE BUEN Nestor, Ob. Cit. p. 111.
- (44).- Cfr. Reformas y Adiciones al Anteproyecto de la Ley Federal del Trabajo, Confederación de Trabajadores de México, Ed. Cuauhtémoc, México, 1968.
- (45).- Cfr. DE LA CUEVA Mario, op. et. loc. cit. p. 59.
- (46).- Manual de Derecho Obrero, 5a. ed. México 1971, p. 173.
- (47).- Cfr. Ley Federal del Trabajo. op. cit. pag. 161.
- (48).- BREÑA Garduño, CAVAZOS Flores Baltazar, La Nueva Ley Federal del Trabajo Comentada y Concordada, pub. por COPARMEX, México 1970, págs. 541 y 542.
- (49).- MENDEZ Pardave Santiago, La Prima de Antigüedad en la Ley Federal del Trabajo de 1970, Ed. 1972. pág. 6.
- (50).- TRUEBA Urbina Alberto y TRUEBA Barrera Jorge, Nueva Ley Federal del Trabajo, Ed. Porrúa, S.A., 31 de. pág. 94.

- (51).- CASTORENA Jesús, Manual de Derecho Obrero, Talleres Fuentes Impresores, México 1971, 5a. de. pág. 175.
- (52).- MUÑOZ Ramón Roberto, Derecho del Trabajo, Ed Porrúa, S.A., Tomo 1, México 1976, pág. 309.
- (53).- GARCIA Maynes Eduardo, Introducción al Estudio del Derecho, Ed. Porrúa, S.A., 17 de. México 1970, pág. 390.
- (54).- GARCIA Maynes Eduardo, Op. cit. pág. 394.
- (55).- GARCIA Maynes Eduardo, Op. cit. pág. 396 y 397.
- (56).- MUÑOZ Ramón Roberto, Op. cit. pág. 313.
- (57).- Cfr. DE LA CUEVA Mario, Op. cit. pág. 147.
- (58).- Ley Federal del Trabajo, publicada por la Secretaría de Trabajo y Previsión Social. Ed. 1970, Op. cit. pág. 14.
- (59).- Jurisprudencia de la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia, visible en apéndice 1975, 5a. parte. págs. 176, 177.
- (60).- G. RADBRUCH, Introducción a la Ciencia del Derecho, Imprenta Helénica, Madrid 1930, 1a. de. págs. 250, 251.
- (61).- CAVAZOS Flores Baltazar, El Derecho del Trabajo en la Teoría y en la Práctica, México 1972, 1a. de. De. Jus, S.A.
- (62).- TRUEBA Urbina y Trueba Barrera, Nueva Ley Federal del Trabajo Reformada, Ed.Porrúa, S.A., 22A. de. México, 1973, p. 54.
- (63).- DE LA CUEVA Mario, El Nuevo Derecho del Trabajo, p. 287.

- (64).-CASTRO Zabaleta-MUÑOZ Luis, 55 Años de Jurisprudencia Mexicana, Ed. Cárdenas Editor y Distribuidor, México 1972.
- (65).- CASTRO Zabaleta-Muñoz Luis. Ob. CIT. P. 315.
- (66).- Boletín del Semanario Judicial de la Federación, Año 1, Septiembre, núm. 9, p. 89.
- (67).- CASTRO Zabaleta, Ob. cit. p. 145.

## INDICE.

### **CAPITULO I.- LA RELACION LABORAL.**

La relación laboral en el derecho mexicano.	2
Distinción entre terminación y rescisión de la relación laboral.	7
Motivos generales de rescisión.	9
Terminación de los contratos.	10
Rescisión civil y laboral.	13

### **CAPITULO II.- TERMINACION DE LA RELACION LABORAL EN LA LEGISLACION MEXICANA.**

De la relación individual de trabajo.	17
Renuncia del trabajador.	19
Terminación colectiva de la relación de trabajo.	25

### **CAPITULO III.- RESCISION DE LA RELACION DE TRABAJO.**

Sin responsabilidad para el patrón.	30
Causas de rescisión derivadas de otras Disposiciones de la Ley.	51
Abandono de trabajo.	51

Huelga inexistente.	53
Causas de rescisión sin responsabilidad para El patrón en trabajos especiales.	54
Constitucionalidad del agregado al artículo 47 De la Ley Federal del Trabajo.	61
Causas de rescisión sin responsabilidad para El trabajador.	73

**CAPITULO IV.- CONSECUENCIAS ECONOMICAS  
COMUNES EN LA TERMINACION Y  
EN LA RESCISION.**

Prima de antigüedad.	81
Vacaciones.	100
Aguinaldo.	107
Consecuencias económicas en la terminación de La relación laboral.	111
Consecuencias económicas en la rescisión cuando No hay responsabilidad para el patrón.	123
Consecuencias económicas en la rescisión cuando Hay responsabilidad para el patrón.	124
Conclusiones.	127