

321309

# UNIVERSIDAD DEL TEPEYAC

29

ESCUELA DE DERECHO  
CON ESTUDIOS RECONOCIDOS OFICIALMENTE POR  
ACUERDO No. 3213-09 CON FECHA 16 - X - 1979  
DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO



## PROPUESTA DE LA APLICACION DEL ARTICULO 50 FRACCION II DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN LOS CASOS DE DESPIDO INJUSTIFICADO

TESIS  
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE  
*LICENCIADO EN DERECHO*  
PRESENTA  
ADALBERTO RODRIGUEZ HUERTA  
ASESOR DE LA TESIS:  
LIC. IGNACIO GARRIDO OVIN  
CED. PROFESIONAL No. 1683970

MEXICO, D.F.

273250  
2000



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 MIS PADRES:*

*Quienes me dieron la  
oportunidad de vivir y estudiar.*

*A MI ESPOSA.*

*Por su gran amor, apoyo moral  
e incondicional*

*A MI HIJO:*

*Porque gracias a él me he  
superado.*

*A MI HERMANO.*

*Por el apoyo que siempre me  
ha brindado.*

*A MIS PRIMOS:*

*Marisela, Gustavo y Oscar  
por ser como mis hermanos.*

*A MI SUEGRA:*

*Por su comprensión.*

*A MIS CUÑADAS:*

*Rosis, Olivia y Ana María  
con todo cariño.*

*A RICARDO:*

*Por ser amigos*

***A MIS AMIGOS:***

*Por hacerme retomar el camino  
de la libertad.*

***A MI ASESOR:***

*Por su amistad incondicional y  
tenacidad para que concluyera  
esta tesis.*

***A MIS PROFESORES:***

*Por brindarme sus  
conocimientos a lo largo de  
mi formación profesional.*

## ÍNDICE

## **INTRODUCCIÓN**

### **CAPÍTULO I. ANTECEDENTES HISTÓRICOS DE LA RELACIÓN DE TRABAJO Y EL DESPIDO**

1.1. Roma	2
1.2. España	7
1.3. México	14
1.3.1. Época prehispánica	14
1.3.2. Época Colonial	15
1.3.3. Época Independiente	19
1.3.4. Época Contemporánea	23

### **CAPÍTULO II. EL CONTRATO EN EL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO**

2.1. Ideas civilistas acerca del contrato de trabajo	34
2.2. Contrato individual de trabajo y relación individual de trabajo	41
2.3. Duración de la relación individual de trabajo	57
2.4. Suspensión de la relación individual de trabajo	61
2.5. Rescisión del contrato individual de trabajo	67
2.6. Terminación del contrato individual de trabajo	70

## **CAPÍTULO III. LA ESTABILIDAD DEL EMPLEO EN EL DERECHO MEXICANO**

3.1. La estabilidad en el empleo y su fundamento	75
3.2. Estabilidad absoluta	81
3.3. Estabilidad relativa	81

## **CAPÍTULO IV. NATURALEZA JURÍDICA DE DESPIDO**

4.1. ¿Qué es el despido?	89
4.2. Aviso del despido	93
4.3. Clases de despido	96
4.3.1. Despido con justa causa	96
4.3.2. Despido sin justa causa	104
4.3.3. Otras clases de despido	105

## **CAPÍTULO V. CONSECUENCIAS JURÍDICAS DEL DESPIDO INJUSTIFICADO**

5.1. Acciones derivadas del despido injustificado	110
5.2. Reinstalación	112
5.3. Indemnización	117

<b>CONCLUSIONES</b>	124
---------------------	-----

<b>BIBLIOGRAFÍA</b>	131
---------------------	-----

## INTRODUCCIÓN



El derecho del trabajo es la disciplina jurídica que trata de ajustarse a las transformaciones y exigencias sociales del país; actúa en forma constante en la vida de los hombres para regular las relaciones obrero-patronales.

La aplicación del Derecho del Trabajo presume la existencia del contrato de trabajo, esto es, el sujeto que presta un trabajo personal y el que lo recibe, lo que se traduce en la relación de trabajo, cuyos elementos son la subordinación y pago de un salario. Las disposiciones de este Derecho tienden a garantizar a cada trabajador un mínimo de vida, por lo que el hombre debe vivir sin temor a ser despedido en un futuro; su máxima aspiración es estar libre de todo peligro, pero no puede serlo si está expuesto a perder su empleo en cualquier tiempo, ya que éste es el medio fundamental de su subsistencia y la de su familia.

Partiendo del principio de "Estabilidad en el empleo", estimamos que, siendo un derecho, no puede serle negado a quien no ha dado motivo, pues el doble aspecto de la seguridad social, consagra el derecho a trabajar y permanecer en el trabajo.

El objetivo que trataremos en el desarrollo de esta investigación, es el de analizar *el despido injustificado* que trae como consecuencias el desempleo que es el más grave problema que afecta a la sociedad hoy en día, y en forma general, a nuestro país, impidiendo su debido desarrollo y acarreando múltiples consecuencias desde el punto de vista económico, social y psicológico, lo que provoca así la crisis material y espiritual que trae consigo el malestar social y las injusticias.

El despido injustificado y sus consecuencias se encuentra regulado por los artículos 123 constitucional, fracciones XXI y XXII y 48 de la Ley Federal del Trabajo y prevé las consecuencias, sin embargo el problema radica en considerar que el daño que sufre el empleado es cada día más grave, aunado a la falta de fuentes de trabajo, por lo que como hipótesis es necesario pensar en una indemnización de mayor alcance, que por lo menos repare en parte las necesidades del trabajador durante el tiempo que tarde en ventilarse el procedimiento, derivado de su acción de indemnización cuando es separado de su empleo sin justa causa. Para lo cual proponemos la aplicación de indemnización prevista por el artículo 50 fracción II de la Ley Federal del Trabajo consistente en 20 días de salario por cada año de servicios prestados cuando la relación fuere por tiempo indeterminado, pues ello implicaría resarcir los daños que sufrió el trabajador durante el tiempo que se tardó en ventilarse el procedimiento, tomando en cuenta que en nuestro país el salario se encuentra deteriorado y su poder adquisitivo declina con el tiempo.

La estructura de esta investigación consiste en dar a conocer lo que debe entenderse por despido, para lo cual se hará referencia a lo que genera esta figura, haciendo mención de los antecedentes históricos de la relación de trabajo y el rompimiento de ésta, contemplados en el capítulo I.

En el capítulo II hablaremos del contrato individual de trabajo apegados a la ley laboral, que es quien lo regula y cuya finalidad, entre otras, es la de tutelar la permanencia en el empleo conocida jurídicamente como la estabilidad en el empleo, a que se refiere en el capítulo III.

Se explicarán los diversos tipos de despido y las consecuencias jurídicas de éste, así como la propuesta para la aplicación del artículo 50, fracción II de la Ley

**Federal del Trabajo en los casos de despido injustificado cuando la reacción fue por tiempo indeterminado; comentarios contenidos en los capítulos IV y V.**

**CAPÍTULO I**  
**ANTECEDENTES HISTÓRICOS DE LA RELACIÓN DE**  
**TRABAJO Y EL DESPIDO**

## 1.1 Roma

Es indiscutible que Roma fue la creadora de múltiples instituciones jurídicas que han sobrevivido en los tiempos modernos. Instituciones que aún perduran y se encuentran vigentes en ordenamientos jurídicos del mundo contemporáneo.

El Derecho del Trabajo en la antigua Roma no puede referirse a la existencia de una ciencia jurídica sistematizada y autónoma, sino al conjunto de normas que, sin responder a un sistema, regulaban supuestos jurídicos muy diversos relativos al trabajo.

Roma careció de conceptos jurídicos de carácter específicamente laboral, y utilizó para regular la materia conceptos e instituciones de su Derecho Civil General.

Con plena exactitud no se puede hablar en la Roma antigua de la figura jurídica del “despido”, que en nuestro derecho moderno la conocemos como tal; por lo que consideramos de primordial importancia, hacer una breve referencia de lo que se puede entender por trabajo, lo que en esa época se consideraba como el contrato de trabajo. Para poder hacer alusión al despido es necesario conocer qué es lo que genera a esta figura, que de alguna forma en Roma se hallaba contemplada en las figuras jurídicas: *Locatio- Conductio Rerum*; *Locatio-Conductio Operarum* y *Locatio-Conductio Operis*.

El trabajo es una condición de existencia del hombre. Desde el más remoto y oscuro origen, el hombre conoce el trabajo. Los restos humanos de los tiempos más

remotos conocidos hasta hoy, dice Louis Rene Nougier, se encuentran “asociados a los más antiguos utensilios elaborados por la mano del hombre, son las primitivas huellas del trabajo de que se tiene conocimiento”.<sup>1</sup>

El trabajo es: “el esfuerzo humano que se aplica a la producción de riqueza”.<sup>2</sup>

Dentro de los regímenes económicos de cada país, la idea y el concepto del trabajo varía, pero se coincide, específicamente en quienes pretenden justificar el trabajo subordinado, en la intención de someter al trabajador a las ganancias de la empresa y a los pretendidos derechos del patrón.<sup>3</sup>

Las condiciones del trabajo, la condición social, tienen permanentes cambios en las diversas épocas de la historia, cambios que se suceden en todos los pueblos hasta la época actual. La expansión y el crecimiento demográfico precisan y hacen necesario un equilibrio del mundo y esto trae como consecuencias graves: la guerra y la *esclavitud*. El hombre se convierte en la propia víctima del hombre. Dicha institución de la esclavitud la encontramos desde las épocas más remotas.

Para el presente estudio tiene gran importancia referirse *la esclavitud aceptada* en ese entonces como cosa; en virtud de que la relación laboral entre amo y esclavo explica un extremo absoluto de sumisión y dependencia del uno para el otro: el señor es dueño absoluto del esclavo a quien se le considera como un objeto material o cosa, susceptible de apropiación.

---

<sup>1</sup> Louis Rene Nougier. Historia general del trabajo. p.15

<sup>2</sup> Juan Palomar de Mignel. Diccionario para juristas. p. 1339

<sup>3</sup> Alberto Briseño Ruíz. Derecho individual del trabajo. p.7

En Roma, la relación laboral aparece deshumanizada y el concepto del trabajo influye en la propia personalidad. El trabajo no es en el concepto romano primitivo una actividad humana, sino el producto físico del hombre.<sup>4</sup>

Los romanos consideraban al trabajo como algo denigrante e indigno, también lo relacionan con la “esclavitud”. A este respecto escribe el autor Manuel Alonso García lo siguiente: “el trabajo no es una realidad que engendre relaciones fundamentales en él mismo, sino un derecho que se liga a la misma condición del esclavo que lo realiza, y que en consecuencia puede ser objeto de cualquiera de los negocios jurídicos de que son las cosas objeto”.<sup>5</sup>

Bayón, citado por M. Alonso García en la referida obra, nos aporta la idea de cómo la subordinación y la dependencia del liberto que sirve a un Señor va dejando de tener la rigidez primitiva hasta casi independizarse en forma total el obligado; dice Bayón que es con motivo de la *manumisión* de los libertos, al serle impuesta por el *patronus* una serie de condiciones, tal como la obligación de que el manumitido preste determinados trabajos futuros al Señor, en donde puede verse el origen del moderno contrato de trabajo. En un principio dichas condiciones impuestas al manumitido lo obligaban, en forma exclusiva, a ponerse a las órdenes del Señor que los liberaba de su condición de esclavos; por lo que se puede notar que en esa época ya existía una ruptura del vínculo que los unía, no precisamente un despido, pero sí análogo a éste o sea una separación; sin embargo, dicho liberto poco a poco fue adquiriendo mayor libertad para contratar su trabajo con terceros.<sup>6</sup>

En Roma, junto a las instituciones fundamentales de derecho privado (derecho civil), y en las que se subsumen las normas jurídicas del trabajo; existen otras figuras

---

<sup>4</sup> Guillermo Margadant S. Derecho romano. p.411

<sup>5</sup> Manuel Alonso García. Derecho del trabajo. p.63

<sup>6</sup> Ibid p. 64

de igual naturaleza que permiten verdaderas relaciones de trabajo, como ejemplo se señalan las siguientes: La *Locatio Conductio*, el contrato de mandato; el testamento que impone una obligación de trabajo al heredero en favor de un legatario; la promesa de trabajo llamada *pollicitario*, la redención del *nexum* mediante la prestación de un servicio; la situación del adscrito a la tierra o colono.<sup>7</sup>

De las instituciones anteriormente enumeradas, ocupa un lugar preponderante la *Locatio-Conductio* por su importancia en materia laboral, o bien, porque aún prevalece en los ordenamientos jurídicos actuales de derecho positivo, ésta no tiene un equivalente exacto en el derecho moderno; pero en el derecho natural comprende varios contratos distintos como son: la *Locatio-conductio rerum* o arrendamiento de cosas (incluidos los esclavos). La *Locatio-conductio operarum* o arrendamiento de trabajo; la *Locatio-conductio operis* o arrendamiento de obras, y el contrato de aparcería o arrendamiento agrícola, como se puede *captar*, estas figuras se referían al arrendamiento.<sup>8</sup>

Cabe señalar que el esclavo no era sujeto del contrato, pero esto no omitía que existiera relación laboral entre el arrendatario y el esclavo, el cual era el objeto del contrato.

“*Locatio-conductio rerum*.- Contrato por el cual el locator se obliga a proporcionar a otra persona, el conductor, el goce temporal de una cosa no consumible a cambio de una remuneración periódica en dinero.

El contrato de trabajo, *Locatio-conductio operarum*, por el cual el locator se obliga a proporcionar a un patrón o conductor sus servicios personales, durante algún tiempo, a cambio de cierta remuneración periódica en dinero.

---

<sup>7</sup> *Ibid* p. 65

<sup>8</sup> Guillermo Margadant S. *Op cit*. p. 410



El contrato de obra, *Locatio-conductio operis*, por el cual el conductor se obliga a realizar cierta obra para el locator, mediante el pago de un precio determinado.

El contrato de *aparcería*, por el cual el locator se obliga a proporcionar a otra persona, el *colonus partiarius*, el goce temporal de un terreno agrícola, prometiéndosele en cambio, cierto porcentaje de los frutos que se tuvieran en ese terreno.

El denominador común de estos contratos era proporcionar, temporalmente y mediante remuneración, objetos o energía humana”.<sup>9</sup>

Las situaciones jurídicas existentes en el mundo romano, así como a la escasa importancia que se le da al trabajo, traen como resultado la inexistencia de una regulación sistemática de las relaciones de trabajo. Pudiéndose observar que no existía la figura jurídica del despido, que en nuestro derecho moderno se contempla como tal. Existía de hecho, y no de derecho, una desvinculación o rompimiento de la relación laboral entre la persona que utilizaba los servicios de otras personas (Señor, patrón) y quien prestaba un trabajo personal subordinado a otra (esclavos, trabajadores). Esta ruptura se daba en el momento en que el Señor o patrón dejaba de requerir los servicios del esclavo o trabajador; otorgando su libertad al esclavo; o bien porque las personas que recibían el servicio pensaban que éste no era satisfactorio y en consecuencia, los privaba del trabajo. En sí, esta figura correspondía al Derecho Civil General. En realidad, lo anterior estaba regido por el incumplimiento del contrato, por lo que no se puede hablar de que en Roma existía una rama específica del derecho laboral como la conocemos actualmente.

---

<sup>9</sup> *Ibid* p. 411

Por otra parte, el cambio natural en las poblaciones romanas y la presencia de nuevos factores de diversa índole, traerán como consecuencia, siguiendo el cumplimiento de las leyes naturales, el cambio en las instituciones jurídicas o la creación de otras nuevas, y desaparecerán los sistemas sobre los cuales se habían estructurado las relaciones laborales en el mundo romano.

## 1.2 España

España, sometida a la dominación romana, conoció también ciertas directrices jurídicas; se estimó, en sentido general, que el trabajo era indigno y propio de los esclavos y su derecho tuvo influencia en México.

En España existieron varios Colegios, como los de albañiles de Tarragona y Barcelona, carpinteros de Cartagena; el de los trabajadores de bronce de Itálica, entre otros. Dichos Colegios fueron asociaciones gremiales.<sup>10</sup>

España, en virtud de que estuvo bajo la influencia de Roma, se puede deducir que también adoptó las instituciones jurídicas de la *Locatio-conductio operarum* y la *Locatio-conductio operis*.<sup>11</sup>

Antes del surgimiento de la legislación especial de Derecho del Trabajo, los principios individualistas del derecho en España dedicaron muy escasa atención a la regulación del contrato de trabajo; como consecuencia, es evidente que a falta de esta regulación no existía ordenamiento jurídico que contemplara el despido.

Miguel Hernández, hace una clasificación respecto a la evolución del Derecho del Trabajo, en cinco períodos que son los siguientes:

<sup>10</sup> Miguel Hernández. *Tratado elemental de derecho del trabajo*. p. 49

<sup>11</sup> Bayon Chacón, G. Pérez Botija. *Manual de Derechos del Trabajo*. Vol. I. p. 61

Primer período.- Se caracteriza fundamentalmente, en que el Derecho Laboral se encuentra en un régimen puramente incipiente. Dentro de dicho período lo que se puede observar son las primeras manifestaciones legales de protección a los débiles físicamente, como a las mujeres y a los niños. Se promulga la primera Ley de Accidentes de Trabajo. Al mismo tiempo, se sustentan en el derecho los avances de los organismos obreros, que más adelante han de contribuir y a obtener, en consideración a ellos, claras reformas sociales. Se observa que tampoco existe una regulación de la figura del despido, pero sí existía de hecho. Cuando el patrón prescindía en forma libre de los servicios del trabajador, dicha situación no acarrea ninguna consecuencia de carácter jurídico, pues los propios Fueros no la contemplaban.

Segundo período.- En esta etapa existen tres hechos fundamentales que caracterizan un desarrollo: El primero, es que se crea el Instituto de Reformas Sociales, que desarrolló un triple aspecto “como centro de estudios, como organización primaria del régimen administrativo del trabajo español y como esbozo de organismo corporativo”<sup>12</sup>. El segundo es que nace el Instituto Nacional de Previsión. Y por último, el nacimiento del Ministerio del Trabajo.

Las características esenciales de este período son: aparecen nuevos organismos, siendo su finalidad fundamental crear y orientar el estudio y legislación en materia de trabajo y previsión; como consecuencia de ellos nacen diversas leyes en materia laboral que se encargaban de regular: el descanso dominical; la protección a la mujer obrera antes y después del alumbramiento; Ley creada para los tribunales industriales; Ley de huelgas; Ley sobre jornada máxima de siete horas para labores en las minas y subterráneos; Ley de aprendizaje; Decreto de jornada máxima en la industria textil; Decreto que fija jornadas de ocho horas.

---

<sup>12</sup> Miguel Hernández, *Op cit.* p. 62

No obstante que durante esta época existió un desarrollo en materia laboral, tampoco las legislaciones mencionadas hacen alusión al despido, por lo que se puede deducir que no existía precepto legal alguno en cuanto a esta figura, pero de hecho sí existía el despido cuando el patrón en forma libre rompía la relación de trabajo con la persona que le prestaba sus servicios, sin consecuencia alguna; aunque esta situación pasó a ser del conocimiento de los Jurados Mixtos que eran organismos que decidían sobre el aspecto laboral e investigaban la posibilidad de evitar los despidos o separaciones.

Tercer período.- Se realizaron importantes reformas en el campo laboral, surgió un nuevo ordenamiento jurídico por el Real Decreto del 23 de agosto de 1926, promulgándose el primer *Código del Trabajo español*.

Realmente ni el *Código del Trabajo* aprobado en este período, el cual se dedica en su libro primero al contrato de trabajo, y en sus artículos del 18 al 23 a la extinción del contrato de trabajo; ni el Real Decreto del 22 de julio de 1928, ni la posterior Ley de Contrato de Trabajo del 21 de noviembre de 1931, la cual dedicó sus artículos del 88 al 91 a la terminación de contrato de trabajo, hacen mención del precepto legal o formalidad alguna para proceder al despido del trabajador.<sup>13</sup>

“... el real Decreto Ley de 1926, creador de la Organización Corporativa, al establecer la actividad legislativa de éstos mediante acuerdos de carácter general y de bases de trabajo, permite la regulación del despido del trabajador y el establecimiento de un preaviso anterior al mismo, institución que resultó frecuente en las aludidas bases de trabajo y cuyo cumplimiento conlleva a una indemnización”<sup>14</sup>. Dichas bases

<sup>13</sup> José M. Almanza, Pastor. *El Despido Nulo*, p. 58

<sup>14</sup> *Idem*.

de trabajo fueron aprobadas por los comités paritarios interlocados de dueños de cafés, cervecerías y bares de Barcelona.

Cuarto período.- Lo primordial de esta época es que en lo internacional se ratifica la profusión de convenios, por las siguientes disposiciones:

Ley de 21 de noviembre de 1931 sobre contrato de trabajo que da una regulación extensa y detallada a esta materia.

La Ley de 27 de noviembre de 1931 referente a los jurados mixtos, que regula detalladamente a estos organismos, que tan decisiva influencia tienen en el aspecto laboral de este período.

El Decreto de 6 de mayo del mismo año, que crea una Sala específica en el Tribunal Supremo para entender los recursos en materia social.

La Ley sobre Jurados Mixtos del Trabajo de 24 de noviembre de 1931. El artículo 46 de la Ley consignó la necesidad de que existiera una causa justificada de separación, bien un acto imputable al trabajador o bien necesidades económicas de la empresa<sup>15</sup>.

“Artículo 46: El despido de un obrero podrá estar justificado por causas imputables al mismo o por motivos independientes de su voluntad. En el primer caso no dará derecho a indemnización alguna. En el segundo (crisis de trabajo, cesación de la industria o profesión, naturaleza eventual o limitada del trabajo de que se trate, etc.), el obrero podrá exigir los salarios correspondientes al plazo de pre-aviso normal establecido por la costumbre o por las bases de trabajo adoptadas por el jurado

---

<sup>15</sup> Miguel Hernández. *Op. Cit.* p. 66

respectivo, correspondiendo a éste en todo caso la determinación de las circunstancias que concurran y el fallo que con arreglo a ellas deban en justicia dictarse.

La indemnización que habrá de abonarse al obrero por los perjuicios que el despido le ocasione hasta hallar nueva colocación podrá variar entre el importe de quince días y seis meses de jornal. La cuantía de esta indemnización se fijará en la propia resolución en que se ponga término al asunto, para el caso de que el patrono prefiera su abono a la readmisión, teniéndose en cuenta para señalar la naturaleza del empleo, el tiempo que el obrero viniera prestando sus servicios, las cargas familiares del trabajador, la mayor o menor posibilidad que exista en el oficio o profesión para colocarse nuevamente y todas las demás circunstancias del perjuicio ocasionado”.<sup>16</sup>

El artículo anterior hace referencia a los casos de despido con justa causa, no existiendo derecho a indemnización cuando el hecho justificado es imputable al trabajador; procediendo la misma, si dicha separación obedece a necesidades de la empresa. Si el despido es injustificado y no se probó la causa alegada, debe dictarse sentencia condenando al patrón, y éste podrá optar por reinstalar al trabajador o indemnizarlo de conformidad con el art. 53.

El Decreto de 29 de noviembre de 1935 reguló los llamados despidos por falta de trabajo, los que presuponen la falta de trabajo en la empresa, ya que deberían de comunicarse al Jurado Mixto, justificando tal acto; la labor de dicho jurado era investigar la posibilidad de evitar los despidos imponiendo turnos de trabajo o reducción de jornadas, y sólo cuando el jurado estimaba la imposibilidad de evitar el despido, es cuando el patrón podía proceder al mismo. De lo cual se deriva que se

---

<sup>16</sup> Mario De la Cueva. *Derecho mexicano del trabajo*. p. 697

limita la libertad del propio empresario para realizar el despido directo, cuando éste quiera justificarlo con base en la falta de trabajo.<sup>17</sup>

Quinto periodo.- “La Ley de Contrato de Trabajo ha sido modificada en su espíritu por las reformas hechas, especialmente por las Leyes de 11 de julio, 21 de noviembre y 2 de septiembre de 1941, habiéndose dado una nueva redacción por medio de los derechos de 26 de enero y 31 de marzo de 1944”.<sup>18</sup>

Ahora bien, ni la Ley de Contrato de Trabajo de 1931, ni el anterior Código de Trabajo de 1926, establecieron precepto alguno para el despido, esta libertad fue corregida por las formalidades de la costumbre; posteriormente la impusieron las bases del trabajo. Si bien es cierto que existía libertad de forma de la figura jurídica del despido, en virtud al silencio de la Ley de Contrato, la reglamentación de la ley de 1942 tendió a limitar la libertad del patrón de despedir a sus trabajadores, imponiendo ciertas formalidades.

La Ley de Contrato de Trabajo de 1944 deja en blanco lo relativo a la forma para llevarse a cabo el acto del despido, por lo que debe entenderse que concede libertad formal al empresario para el despido, es decir, que la extinción del contrato de trabajo por voluntad unilateral del patrón sigue siendo el tradicional despido directo sin ajustarse a formalidad alguna. Las órdenes del 21 de enero de 1944 y 22 de octubre de 1948 proponen a la Magistratura la imposición del despido deduciéndose que a la par del sistema general del despido directo por voluntad unilateral del patrón a los trabajadores que ostentaban cargo sindical, se hallaban sometidos al régimen especial de propuesta del despido.<sup>19</sup>

<sup>17</sup> José M. Almarza Pastor. *Op. Cit.* p. 60

<sup>18</sup> Miguel Hernández. *Op. Cit.* p. 67

<sup>19</sup> José M. Almarza Pastor. *Op. Cit.* p. 59

Para José M. Almanza Pastor, el despido está contemplado por 2 tipos de despido que son los siguientes:

- A).- Despido directo.
- B).- Despido propuesta.

El primero era ejercido por voluntad unilateral del propio patrón, siendo éste el que imponía la decisión de despedir directamente al trabajador. El despido directo ejercido por el empresario, se consideraba válido cualquiera que fuese la forma en que se produjera. En esa época la reglamentación de trabajo no prevé formalidad alguna para la verificación del despido, como tampoco el sistema de propuesta ante la Magistratura de Trabajo; entonces, no considerando ninguna forma, el Magistrado de Trabajo era quien conocía directamente del despido para decidir si había de declararse justificado o injustificado.

El segundo sistema de despido hacía referencia a un trabajador común o con referencia a un trabajador protegido. Dicha propuesta hecha por el empresario era por la cesación total o parcial de las actividades de la empresa, correspondía a una instancia superior al patrón decidir sobre dicha propuesta.

Dentro del sistema de propuesta, el despido común era el que la Reglamentación de Trabajo negaba al empresario la facultad de despedir directamente al trabajador, sólo podía ejercitar la propuesta ante la autoridad de trabajo quien decidía sobre el despido. El despido especial, que correspondía a los trabajadores protegidos, lo debía comunicar el patrón a la Comisión Inspector, a efectos de instruir oportunamente al expediente con posterioridad de la propuesta a la Magistratura del Trabajo acompañada del expediente. La Magistratura se constituía como Tribunal Colegiado integrado por la misma Magistratura, la Comisión



Inspectoría y por un Oficial del Cuerpo Jurídico nombrado por el Gobernador Militar quienes decidían sobre el despido.

El Decreto de 26 de octubre de 1956 no regula la exteriorización formal de toda clase de despido, sino tan solo el sistema y el régimen formal del despido común, dicho Decreto pasó de las reformas de 1958, 1963 y 1966 hasta la actualidad.<sup>20</sup>

### 1.3 México

#### 1.3.1 Época Prehispánica

En esta época existieron varios y grandes pueblos, los cuales en forma específica alcanzaron su pleno desarrollo en lo que concierne a materia del trabajo; pero uno de los más grandes y de mayor importancia fue el pueblo azteca, éste alcanzó un mayor esplendor en materia de trabajo, por lo que únicamente haré referencia a él.

El pueblo azteca se componía del común del pueblo o macehuales, constituido por aquellas personas que requerían del ejercicio de un trabajo para subsistir, y por los nobles y señores, clases privilegiadas que obtenían del pueblo los elementos que requerían para satisfacer sus necesidades.

El común del pueblo hacía de la agricultura su actividad fundamental. No había jefe de familia del pueblo azteca que no fuera agricultor, que no poseyera una pequeña tierra para el cultivo de la que obtenía los medios más indispensables para la subsistencia, que era obtenida de la labor de un trabajo realizado por la clase común.

<sup>20</sup> José M. Almanza Pastor. *Op. Cit.* p. 62

Sin embargo no era la agricultura su única ocupación. Había entre los aztecas artesanos que practicaban un oficio, que ejercían una actividad y que por razón de una u otro obtenían elementos de subsistencia.

El pueblo azteca, aún cuando no conoció lo que eran las relaciones laborales, no obsta para que hayan existido; el pueblo azteca nunca practicó la explotación del hombre por el hombre. Una característica primordial de los aztecas era que practicaban el trabajo libre; cualquier trabajo remunerado. El trabajo sólo era resultado del mutuo consentimiento entre quien prestaba el servicio y quien lo recibía (relación laboral). El mercado de Tlatelolco era un lugar donde los trabajadores aztecas concurrían a ofrecer sus servicios; quien los requería se concertaba con ellos y ambos fijaban las obligaciones que contraían.<sup>21</sup>

En México, en la época prehispánica, y con mayor énfasis en la comunidad azteca, no existió un ordenamiento jurídico que regulara las relaciones de trabajo entre quienes requerían del ejercicio de un trabajo y aquéllos que prestaban un servicio. Observándose que ya desde esa época existían vínculos de trabajo, tampoco se conoció a la figura jurídica del despido como la conocemos hoy en día. Las personas que necesitaban de un servicio (patrones) y quienes lo prestaban (trabajadores), habiendo ambos convenido e impuesto las obligaciones que contraían, si al patrón no le eran satisfactorios los servicios prestados por el trabajador, de voluntad unilateral rompía la relación de trabajo que los unía sin consecuencia alguna.

### 1.3.2 Época Colonial

En la colonia, el trabajo estuvo sujeto a dos regímenes diferentes, el trabajo de la ciudad y la mano de obra indígena.

---

<sup>21</sup> J. Jesús Castorena. Manual de derecho obrero. p. 36

“El trabajo de las ciudades se ejecutaba por regla general bajo sistemas corporativos. En España como en toda Europa, prevalecía la forma artesanal de producción; es explicable que al llevarse a cabo la conquista de nuestro territorio, se trasladaron a México las instituciones que se conocían y practicaban en la Península Ibérica”.<sup>22</sup>

Fue de esta forma que se implantó el régimen cooperativo, similar al de Europa, con las siguientes singularidades:

1.- Los ordenamientos de las corporaciones no abarcó a los indígenas, éstos ejercían el trabajo libre, sin someterse a los estatutos de la corporación.

2.- Al realizar los indígenas oficios del régimen cooperativo, si el producto elaborado era imperfecto, éstos no eran sancionados. Traficaban libremente entre ellos sus productos.

3.- Los estatutos de la corporación formaban parte de un ordenamiento jurídico con el nombre de *Ordenanzas de la ciudad de México*, regulando la vida de la ciudad.

La mano de obra de los indígenas era la riqueza más grande de América; se cometían grandes abusos a éstos, por lo que intervinieron los reyes de España en protección de los indígenas.<sup>23</sup>

Las *Leyes de Indias* fueron elaboradas para tutelar a los indígenas en todas las manifestaciones y formas de relación. Éstas constituyeron un verdadero código en materia de trabajo.

---

<sup>22</sup> *Ibid.* p.38

<sup>23</sup> *Ibid.* p.39

Según Viñas Mey, citado por Miguel Hernández en su obra *Tratado Elemental de Derecho del Trabajo*, “Se proclamó el principio de la personalidad y derechos individuales de los indígenas, en orden a la relación entre la metrópoli y los nuevos pueblos se afirma la igualdad jurídica de razas, y la misión tutelar de las razas coloniales era obligación y mandato de las superiores civilizadas, y como resultado a esta doble corriente surge la obra de política basada en el principio de la espiritualización del trabajo y en el régimen de los seguros sociales”<sup>24</sup>.

En dichas leyes se legisló sobre una jornada legal; señalándose las horas y el tiempo en que hubieren de trabajar cada día, procurando que los trabajos no fueran excesivos; asimismo se hizo mención al descanso dominical; se pretendió que el salario fuera justo y acomodado de manera que los indígenas puedan vivir y sustentarse de su trabajo; se reglamentó sobre el trabajo de mujeres y niños; se estableció una mayoría de edad laboral a los 18 años, no permitiéndose el trabajo obligatorio a los menores de dicha edad; los seguros sociales se desarrollaron con las llamadas cajas de comunidad, cuyos fondos se aplicaban a los propios fines de los indios. También se establecieron sanciones que habrían de aplicarse a quienes violaban o faltaban al cumplimiento de sus disposiciones.

Ahora bien, España fue la organizadora de un sistema propio y original que reguló en materia de trabajo, siendo un principio orientador para la moderna legislación, pero aun cuando hubo el reconocimiento de ciertos derechos para los indígenas, no existió precepto legal que regulara el despido, el cual se seguía dando por voluntad unilateral del patrón sin trascendencia alguna.

La vida histórica en México revistió los más variados aspectos. La época de la colonia se situó en un marco de tres siglos en que la situación económica de los

---

<sup>24</sup> Miguel Hernández. *Op. Cit.* p. 57

trabajadores derivó de la interpretación de la voluntad y del carácter español, de lo que se deduce lógicamente que la colonia no haya ofrecido para las generaciones posteriores, nada más que un cuadro de insuficiencia económica y de absoluta desigualdad.

Las primeras ordenanzas que desde la primera mitad del siglo XV dictaron las autoridades españolas sobre los oficios, la paga de los jornaleros, la reglamentación de los días y horas que tenían que trabajar, etc.; muchas de las cuales eran de carácter económico y otras de carácter social, fundamentalmente sostenían el criterio injusto de la división social de las castas, en una sociedad jerárquica y discriminatoria que devenía del más estrecho pensamiento religioso de la teoría esclavista.

Analizando esas disposiciones puede entenderse que las formas de sustentación de quienes vivían de su trabajo eran precarias y que las autoridades españolas más bien utilizaban la mano de obra como fuente de arbitrio económico para el Estado español, que transplantó sus adelantos y sus industrias a América.

La constante extorsión por parte del Estado, en sus modalidades económicas, políticas y sociales; la rudimentaria instrucción de los artesanos, hasta donde no constituían un peligro contra su explotación; las generaciones de trabajadores que desde el siglo XVI hasta principios del siglo XIX aparecieron en la Nueva España, vivieron esta misma existencia, con las cortas pero inútiles bondades de uno que otro virrey, que partiendo del concepto cristiano de la vida, aminoró en casos concretos, la dureza y la injusticia coloniales, pero que de ningún modo pudo resolver los problemas económicos en que vivieron los trabajadores de entonces. En esas condiciones, y sin contar con un espíritu que los pudiera defender del Estado colonial, los trabajadores, y los artesanos en lo particular, conservaron y se mantuvieron en esa

la clase de trabajo, sexo, edad y aptitud para trabajar, dicho Código representó un antecedente en nuestra Legislación Laboral”.<sup>29</sup>

Visto lo anterior, se deduce que, como en las épocas pasadas, se siguió dando la relación de trabajo, y aun cuando existió una gran evolución en materia de trabajo, consagrándose derechos en favor de la clase trabajadora, no se contempló la figura jurídica del despido y menos las consecuencias jurídicas de éste ni los beneficios a que tenía derecho el trabajador; a excepción del reglamento que contempló dicha figura, pero recordando que no fue a favor del trabajador, sino de manera disfrazada, en beneficio del patrón, con el pretexto de que no se podía dejar al público sin espectáculo. En dicho precepto legal jamás se habló de una indemnización al trabajador o algo similar.

Al hacernos independientes se intentó borrar las desigualdades coloniales. La preocupación fundamental de los que iniciaron nuestra liberación fue la constitución de un nuevo Estado que no fuese solamente libre; sino que además permitiese la igualdad de todos los habitantes. A esa finalidad dedicaron todos sus esfuerzos. Ello explica por qué en la *Constitución de Apatzingán* se estableció que ningún género de cultura, industria y comercio, podían ser prohibidos a los ciudadanos; y que Hidalgo hubiese abolido la esclavitud declarando la igualdad de todos y esclareciendo la verdad real de este principio, cuando señaló que la única diferencia entre los hombres era el vicio o la virtud; y por qué Morelos señaló que la Ley era superior a todo y que debía de obligar a la constancia y al patriotismo, además de aumentar el jornal de pobres para que se alejaran de la ignorancia y del hurto.

El propio *Plan de Iguala* determinó, en uno de sus artículos, que todos los habitantes de la Nueva España sin distinción de europeos, africanos o indios, eran

---

<sup>29</sup> Alberto Briseño Ruíz. *Op. Cit.* p. 82

ciudadanos con opción de empleo, según métodos y virtudes.

Preocupados por resolver los problemas inherentes a nuestra vida de nación independiente y soberana, al no transformarse la organización social, la situación de los obreros siguió siendo angustiosa y temerosa. Estancada la industria, los obreros de las pocas factorías que existían trabajaban jornadas de dieciocho horas, recibiendo un salario de dos reales y medio. Veinte años después los salarios continuaban sin cambio y las jornadas de trabajo oscilaban entre once y dieciséis horas.

En 1854, con las mismas extenuantes jornadas, los obreros fabriles recibieron una remuneración de tres reales. En el Constituyente de 1856, Ignacio Ramírez hizo la acusación de que los contratos entre propietarios y jornaleros no eran sino un medio de apoyar la esclavitud, se quería que la libertad no fuese una vana abstracción, que la Constitución protegiese los derechos de los ciudadanos.

Después de la Reforma, al pasar el esclavo del obraje libre a la fábrica sin ningún derecho efectivo ni protección, se complicaron las relaciones entre capital y trabajo.

La industria, establecida en México por extranjeros en su mayor porcentaje, funcionaba a base de privilegios y excenciones de impuestos; el consumo interno era precario debido a la miseria del grueso de la población y a la competencia con esos extranjeros preferidos por la minoría que lo tenía todo, haciendo imposible cualquier desarrollo de la industria mexicana.

Además del ínfimo salario, se implantaron en las fábricas exigentes reglamentos de carácter disciplinario donde se implantaban las jornadas de trabajo de diez a catorce horas.

Sin conciencia de clase, los trabajadores de aquel entonces tuvieron que agruparse, primero en sociedades mutualistas que no eran más que los gremios y cofradías de la época colonial; más tarde intentaron organizarse en cooperativas, y este desarrollo, desde el punto de vista de la organización obrera, culminó con la conformación del gran círculo obrero, posiblemente la primera gran asociación de resistencia que hubo en el país.<sup>30</sup>

#### 1.3.4 Época Contemporánea

Las primeras huelgas marcaron un punto de partida en la historia de la legislación del trabajo en México.

La primera ocurrió en Cananea, Sonora (1906), donde los trabajadores de la compañía Minera de Cobre realizaron un movimiento de protesta porque reclamaban mejores salarios y trato igual al que se les daba a los mineros yanquis.

La compañía rechazó la demanda cuando los obreros mexicanos realizaron una manifestación de protesta fueron recibidos a balazos; el poblado se convirtió en un campo de batalla. La tranquilidad fue impuesta por medio de la fuerza y se procedió al encarcelamiento de los representantes de los trabajadores.

La segunda huelga, también en el año de 1906, fue de un grupo de obreros de las fábricas textiles de Atlixco y Puebla que se declaró en huelga como protesta en contra de un reglamento que se les quería imponer, y en el cual se les prohibía toda organización obrera. Los huelguistas fueron apoyados por los trabajadores de la zona Orizaba (Río Blanco, Nogales y Santa Rosa).

---

<sup>30</sup> Alejandro González Prieto. *Op. Cit.* p. 27



El Presidente Díaz dispuso que el conflicto se resolviese mediante un “arbitraje”, el cual resultó favorable a los industriales y obligaba a los obreros a reanudar inmediatamente su trabajo.<sup>31</sup>

Es de gran importancia hacer referencia a diversas legislaciones laborales que crearon las entidades federativas, porque ellas son antecedentes inmediatos de la creación hecha por el Constituyente de 1917, del moderno Derecho Laboral. Dichas legislaciones ya regulaban, tal vez en forma somera, lo que sería el mínimo de garantías sociales que protegían al trabajador, a excepción del despido.

Son dignas de mención:

La *Ley sobre accidentes de trabajo* del 30 de abril de 1904, del gobernador del Estado de México, José Vicente Villada; la *Ley*, también sobre accidentes de trabajo, de Bernardo Reyes en Nuevo León, dictada el 9 de noviembre de 1906; en el Estado de Jalisco merecen ser mencionadas la *Ley* de Manuel M. Dieguez del 2 de septiembre de 1914, la cual entre otras disposiciones, reglamentaba el descanso dominical, el descanso obligatorio de algunos días del año, las vacaciones de los trabajadores; estipulaba nueve horas de trabajo como jornada máxima e imponía sanciones a los que contravinieran dichas normas, otorgándose acción pública para denunciar las violaciones a lo ordenado; y la *Ley del Trabajo* de Manuel Aguirre Berlanga, del 7 de octubre de 1917, en la cual aumentó la disposición de protección a la clase trabajadora.

Agregadas a las legislaciones apuntadas, en el Estado de Veracruz se crearon otras leyes de trabajo de extraordinaria importancia, como la promulgada por Cándido Aguilar el 4 de octubre de 1914 y la *Ley* de Agustín Millán del 6 de octubre de 1915.

---

<sup>31</sup> Ángel Miranda Basurto. *La evolución de México*. p. 446

Las condiciones en los contratos de trabajo fueron variadas. Algunos Estados permitieron extensiones a las jornadas de trabajo y limitaron descansos; otros restringieron acción sindical y huelga. Casi todos impusieron normas respecto al salario, las que no se ajustaban al principio impuesto por el artículo 123 constitucional. En cuanto a los tribunales obreros, llegó a estimar la Suprema Corte de Justicia de la Nación que eran tribunales especiales prohibidos por la Constitución; al respecto intervinieron grandes juristas, llegando a la conclusión de que solamente eran tribunales especializados.

Al presentarse los primeros conflictos nacionales, como fueron las huelgas de los trabajadores ferrocarrileros, mineros y textiles, en los años de 1925 a 1927, se observó que al dejar en libertad a cada Estado para el tratamiento jurídico de estos conflictos, se pronunciaron resoluciones contradictorias. Pero lo más grave era que la aplicación de la legislación local daba trato desigual a los problemas que en esencia eran similares.

Algunas legislaciones habían avanzado en cuanto la condiciones incluidas en los contratos; en lo que atañe a la sustitución patronal o al trabajo de mujeres y menores, participación de utilidades, pero muchos otros ni siquiera reglamentaron aspectos importantes de la norma constitucional.

Todo ello obligó al gobierno federal a sugerir que existía la necesidad de hacer una legislación nacional, de ahí que desde 1919 fuesen elaborados varios proyectos que dieron pauta para las primeras reformas a la Constitución, como la fracción X del artículo 73, para permitir al Congreso Federal legislar en materia de trabajo y para expedir una Ley Federal.<sup>35</sup>

---

<sup>35</sup> *Ibid.* p. 127

Dos proyectos se presentaron sobre el particular: el denominado Portes Gil, siendo éste el antecedente directo de la Ley de 1931; y el de la Secretaría de la Industria, Comercio y Trabajo, aprobado por el Presidente de la República, Ingeniero Pascual Ortíz Rubio, a principios de agosto de 1931.<sup>36</sup>

La *Ley Federal del Trabajo* de 1931, en los artículos 121 y 123, señala las causas por las cuales ambos, patrón y trabajador respectivamente pueden rescindir el contrato de trabajo. Dichos artículos solamente enuncian, y no limitan los motivos que ha considerado más importantes el legislador.

“La rescisión se produce cuando el patrono o el trabajador, estimando que existen algunas de las causas señaladas en los artículos 121 y 123 de la Ley, ponen fin a la relación de trabajo. Es pues por un acto unilateral que opera la rescisión. El Derecho Mexicano no exige, ni la previa demanda de rescisión, ni la decisión del caso por las Juntas de Conciliación y Arbitraje. La solución está prevista por el artículo 122 y 124 de la Ley”.<sup>37</sup>

La citada legislación concedía al trabajador el poder resarcirse de los daños y perjuicios que el patrón le ocasionare, por lo que éste debía obrar con precaución al separar a sus trabajadores, apegándose a los preceptos legales que marcaba el artículo 121; pero por otra parte, los obreros separados podían intentar otras acciones. El problema era visto de una manera armónica en cuanto a la relación de trabajo, pues resultaba contrario a la equidad obligar al patrón a conservar a su servicio al obrero mientras obtenía decisión de la Junta de Conciliación y Arbitraje o al obrero obligarlo a continuar al servicio del patrón. O bien, en ocasiones, era conveniente obtener previamente a la separación, la decisión de la Junta de Conciliación y Arbitraje sobre

---

<sup>36</sup> *Ibid.* p. 142 - 145

<sup>37</sup> *Ibid.* p. 703

tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos vengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él".<sup>41</sup>

La rescisión es un derecho potestativo de cada una de las partes en la relación, por lo tanto, es facultad de los titulares el ejercerlo o no. El incumplimiento para proceder como causal de rescisión debe referirse a obligaciones determinantes para el buen funcionamiento tanto de la relación del trabajo, como del trabajo mismo. Cuando el patrón rescinde la relación de trabajo y no justifica el motivo esto equivale a un despido injustificado.

La rescisión de trabajo implica la terminación de la relación de trabajo por incumplimiento de alguna de las partes.

La Ley Federal del Trabajo<sup>42</sup>, en su artículo 46, habla de que: El empleado o el empleador podrán rescindir en cualquier tiempo la relación del trabajo, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad.

El artículo 47 refiere las causas de la rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón, que más adelante se analizarán.

En el año de 1980 se reforma el artículo 47 adicionándole el último párrafo: El patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la

<sup>41</sup> Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. p. 110

<sup>42</sup> Ley federal del trabajo. 1999. p. 27 a 31

**CAPÍTULO II.**  
**EL CONTRATO EN EL DERECHO**  
**MEXICANO DEL TRABAJO**

## 2.1 Ideas Civilistas Acerca del Contrato Del Trabajo

Los tratadistas no se habían preocupado por la institución del Derecho del Trabajo: influenciados por la tradición, dan como hecho el contrato individual de trabajo y simplemente lo incluyen en los tipos reglamentados por el Derecho Civil; apuntando que se trata de un contrato innominado; y no únicamente los tratadistas del Derecho Civil, sino los mismos que se ocupan del Derecho del Trabajo incurrían en este error.

Entonces, el problema de los estudiosos del Derecho Civil se plantea al determinar que el contrato debe encontrarse relacionado en una forma de contrato de arrendamiento, de la compra-venta, de la sociedad o del mandato; demostrando grandes esfuerzos por incluirlo en una u otra categoría, creándose las siguientes teorías:

### Teoría del Arrendamiento

Considera la relación laboral como un contrato de arrendamiento diciendo que la cosa arrendada era la fuerza de trabajo que reside en el ser humano, y que puede ser utilizada por otro como una máquina.

Planiol es uno de sus más destacados ponentes de la Teoría del Arrendamiento y afirma que: "Existe grave confusión respecto al nombre que debe aplicarse a este contrato. Los economistas se contentan casi siempre con denominaciones inútiles o falsas desde el punto de vista jurídico y es así que se han acostumbrado a llamarle contrato de trabajo, expresión que parece tener cierta virtud oculta, puesto que se le

emplea continuamente en el mundo parlamentario que, en derecho, no tiene más valor que la expresión simétrica, contrato de casa, aplicado al arrendamiento de cosas. El trabajo puede ser objeto de muchos contratos, por lo que el buen sentido exige que por lo menos, se tenga cuidado al decir de cual de ellos se trata..... este contrato es un arrendamiento, como lo muestra un rápido análisis: la cosa arrendada es la fuerza de trabajo que reside en cada persona y que puede ser utilizada como el de una máquina o la de un caballo; dicha fuerza puede ser dada en arrendamiento y es precisamente lo que ocurre cuando la remuneración de trabajo por medio del salario es proporcional, de la misma manera que pasa en el arrendamiento de cosas<sup>43</sup>.

Esta doctrina fue criticada porque la esencia del contrato de arrendamiento se encuentra en el uso o goce de un bien que no se destruye y deberá ser devuelto al arrendador, una vez que haya hecho uso de la misma cosa, por lo que no se puede considerar contrato de arrendamiento, ya que la fuerza de trabajo se consume en el instante en que se presta el servicio, situación que no sucede con el contrato de arrendamiento.

### Teoría de la Compraventa

Los adeptos a esta teoría insistían en que la relación que se establecía entre patrón y trabajador debería considerarse un contrato de compraventa, porque el trabajador vendía al patrón la fuerza de trabajo.

Carnellutti es el autor que más se esforzó por mostrar que el contrato de energía es un contrato de compraventa.

---

<sup>43</sup> Mario de la Cueva. Op. Cit. p. 342

una de esas personas interviene en algo y también los resultados son divididos en común.

Dice Chatelain citado por Mario de la Cueva; el contrato de trabajo se encuentra en la gran industria, se refiere pues, al trabajo en la empresa, por lo que es conveniente partir del concepto de empresa para entenderlo:

“Considerado en su aspecto puramente económico, un establecimiento industrial es algo complejo, que responde a cierta unidad. Es ante todo, un grupo de hombres y su funcionamiento es una combinación de actos que tienden a un fin común, la producción de objetos, unión, armonía de actividades de muy diversos grados, inteligencia, ciencia, fuerza, habilidad, técnica, coordinación y subordinamiento de actos simultáneos y sucesivos a fin de obtener el máximo de rendimiento, disciplina para mantener la coordinación necesarios al éxito de la obra común, tal es la empresa industrial”.<sup>45</sup>

Delimitando el concepto de empresa con el análisis de las relaciones entre trabajadores y patrones, demuestra que en el fondo de ellos existe un contrato de sociedad, así lo entiende Chatelain.

“En efecto, los elementos de este contrato son dos, obra común de varias personas, cada una de las cuales aporta algo y división en común de alguna cosa. Por lo que hace al primer elemento una persona aporta su espíritu de iniciativa, su conocimiento de la clientela, su talento organizador, su actividad intelectual, en una palabra su industria y también su capital, otros no aportaron sino su fuerza de trabajo, su habilidad profesional, su trabajo, su inteligencia. En cuanto al segundo elemento, una explicación del termino beneficios demuestra su existencia: En el término

---

<sup>45</sup> *Ibid* p. 346



existencia es necesario distinguir los beneficios de la industria y los beneficios del patrono, y el beneficio a dividir y que es, efectivamente dividido, entre patrono y trabajadores es el que resulta si se considera que la situación de una persona que acumulará las funciones de empresario y trabajador, en cuyo caso bastaría, para obtenerlo, deducir de la venta de los productos de arrendamiento de los locales e instrumentos, los generales como impuesto, etc., así como los que implican la compra de materias primas; los beneficios del empresario, a su vez, se obtienen deduciendo, de aquel beneficio, el salario pagado a los obreros".<sup>46</sup>

De lo anterior se puntualiza que la doctrina de Chatelain, más que una explicación jurídica, es una explicación económica del fenómeno de producción.

Mario de la Cueva objeta la teoría de Chatelain diciendo que no puede hablarse de contrato de sociedad entre trabajadores y patronos, porque la sociedad supone la creación de una nueva persona, objeción que no tiene valor, ya que si bien la sociedad es una persona jurídica distinta de los socios, no ocurre lo mismo con la asociación.

#### Teoría del Contrato de Mandato

Infiere que el mandato es un contrato que por regla general vuelve para el mandatario la facultad de representar al mandante; esta representación tiene por efecto principal el de considerar que los actos celebrados por el mandatario han sido celebrados directamente por el mandante como si éste hubiese intervenido personalmente. Sin embargo, es también de ocurrencia que el mandatario obre a nombre propio, pero por cuenta del mandante, cuando se trata del contrato de comisión de amplia cabida en el campo comercial.

---

<sup>46</sup> Idem.

se funda en los principios del Derecho Social cuya aplicación está por encima de los tratos personales entre el trabajador y el patrón, ya que todo privilegio o beneficio establecido en las leyes sociales suplen la autonomía de la voluntad. El contrato de trabajo es un *genus novum* de la ciencia jurídico-social de nuestro tiempo”.<sup>48</sup>

Respecto a las teorías civilistas anteriormente expuestas, se puede observar que han pasado a la historia, en cuanto al estudio del contrato de trabajo, al ser objetadas y desechadas por la teoría integral de Alberto Trueba Urbina, que nos convence por lo humano, jurídico y social que proyecta para que su teoría sea aprovechada por los hombres en una forma positiva, en bien de la humanidad.

No tiene sentido buscar analogías entre el contrato de trabajo y el contrato civil, ya que no se puede aplicar las mismas normas; las reglas sobre los contratos civiles no pueden tener aplicación en el Derecho Laboral, porque esas reglas se refieren a relaciones patrimoniales y las otras aseguran a cada hombre una posición social digna, por lo que el contrato de trabajo sólo puede entenderse partiendo del derecho que lo rige.

Las teorías antes mencionadas tienen aplicación a sus contratos respectivos, y el contrato de trabajo se rige por reglas específicas, es decir, el contrato individual de trabajo goza de una plena autonomía frente a los contratos de Derecho Civil, por estar regido por un estatuto autónomo dentro del cual se especifican el conjunto de condiciones en que efectivamente se presta el servicio.

---

<sup>48</sup> Alberto Trueba Urbina. Nuevo derecho del trabajo. p.227

## 2.2 Contrato Individual de Trabajo y Relación Individual de Trabajo

El nacimiento del que derivan todos los efectos de la relación entre trabajador y patrón es el nexo jurídico que se establece entre la persona que ofrece sus servicios y aquél que los aprovecha.

Veamos lo que opinan ciertos especialistas respecto al contrato de trabajo, citados por Miguel Bermúdez Cisneros.

“De Ferrari: El contrato de trabajo es aquél por el que una persona se obliga a trabajar por cuenta y bajo la dependencia de otra o estar simplemente a sus órdenes, recibiendo como compensación una retribución en dinero.

Para Luigui: El contrato de trabajo es en general el acuerdo entre aquél que presta el trabajo y aquel que lo recibe, dirigido a construir un vínculo jurídico, que consiste para el primero, en la obligación de trabajar y en el segundo, la obligación de pagar la merced.

Rafael Caldera dice: El contrato de trabajo es una convención entre un patrón y un empleado u obrero por el cual éstos se obligan ejecutar cualquier labor o servicio, intelectual o material, bajo la dependencia del patrón o de las personas que éste designe, mediante el pago por el patrón de un salario.

Ramírez Gronda opina: El contrato de trabajo es una convención, por la cual una persona (trabajador, empleado u obrero), pone su actividad profesional a disposición de otras personas (empleador, patrono, dador de trabajo, patrón, dador de empleo, locatorio o principal), sea persona jurídica, individual o colectiva en forma continuada a cambio de una remuneración.

sus efectos, y para ello jurídicamente cobran vida sus representantes o sus intermediarios; veamos al respecto que establecen los siguientes artículos de la Ley Federal del Trabajo:

Artículo 11: “Los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento serán considerados representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores.

Artículo 12: Intermediario es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otros para que presten servicios a su patrón”<sup>54</sup>

Como se puede ver en el servicio doméstico, el de los sirvientes, es común la existencia del acuerdo de voluntades, es decir, hay la aceptación tanto del trabajador como del patrón para la formación de la relación individual de trabajo o contrato de trabajo, o sea, los dos están de acuerdo dando su consentimiento recíprocamente, complementando de la siguiente forma: uno prestando el servicio y otro recibéndolo.

En la industria de menor escala el fenómeno es parecido. El patrón contrata personalmente a cada uno de sus trabajadores, también se evidenciará la existencia de un acuerdo de voluntades en la aceptación del trabajador como en la del patrón para la formación de la relación individual de trabajo, los dos están de acuerdo dando su consentimiento mutuamente, complementándose uno con otro; el trabajador prestando sus servicios y el patrón recibéndolo.

En cambio, en la industria de mayor escala la relación del trabajo es un fenómeno distinto. Pocas veces interviene el empresario en la concentración de los

---

<sup>54</sup> Ley federal del trabajo. 1999. p. 20

En el contrato o relación de trabajo existe también otro elemento, que es la subordinación, es decir, la facultad que tiene el patrón para ordenar al trabajador cómo, cuándo y dónde realizar el trabajo que previamente se convino, y el trabajador, en conciencia, tiene la obligación de obedecer tales disposiciones, o sea, la subordinación es la facultad jurídica que tiene el patrón de hacer las indicaciones y limitantes sobre la prestación del servicio (facultad de mando sobre el propio trabajo); y el deber jurídico, por parte del trabajador, de acatar esas indicaciones y limitantes en la prestación del servicio.

Ya sea llamándole contrato o relación laboral, las obligaciones ahí contraídas deberán cumplirse conforme a lo pactado, y cuando estén acordes con las normas del Derecho del Trabajo, así como con los principios de la buena fe y de la equidad, se le denominan condiciones de trabajo y son: “el cúmulo de modalidades bajo las cuales se presta el servicio...”<sup>60</sup>

Veamos los siguientes artículos de la Ley Federal del Trabajo<sup>61</sup>, los cuales hacen referencia al contenido del contrato.

Artículo 24. Establece que las condiciones de trabajo deben constar por escrito cuando no existan contratos colectivos aplicables. Deben hacerse dos ejemplares, por lo menos, de los cuales quedará uno en poder de cada parte.

Artículo 25. El contrato en el cual consten las condiciones de trabajo deberá contener:

I.- Los generales del trabajador y del patrón como: edad, sexo, estado civil, domicilio del trabajador y patrón.

<sup>60</sup> Francisco Ramírez Fonseca. Condiciones de trabajo. p. 20

<sup>61</sup> Ley federal del trabajo. 1999. p. 22

II.- Refiere si la relación de trabajo es para obra o tiempo determinado o tiempo indeterminado;

III.- Se precisara la clase o tipo del servicio o servicios que deban prestarse, para que no haya confusión;

IV.- Se mencionará el lugar o lugares donde deba prestarse el trabajo;

V.- Se hará referencia a la duración de la jornada;

VI.- La forma y el monto del salario; y

VII.- La cláusula de que el trabajador recibirá capacitación o adiestramiento en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa conforme a lo dispuesto en esta ley; y

VIII.- Otras condiciones de trabajo, como días de descanso, vacaciones y demás que o convengan el trabajador y el patrón.

Artículo 26. Cuando se omita el escrito a que se refieren los artículos 24 y 25 no priva al trabajador de los derechos que derivan de las normas de trabajo y de los servicios prestados, pues se imputará al patrón la falta de esa formalidad.

Como se puede apreciar en los artículos 24 y 25 de la Ley, en las cláusulas del contrato sólo se especifican algunas condiciones que se consideran más importantes, quedando otras fuera como son: prima de antigüedad, jubilaciones, etc., lo que es determinante en el contenido de la relación de trabajo no es en realidad la voluntad de las partes de donde emanan tales prestaciones que se han alcanzado en el Derecho del

Trabajo, que es revolucionario y que avanza con pasos pequeños pero firmes que cada vez más se van consolidando con el afán de hacer justicia social al hombre que trabaja, al que vive de su trabajo, y que impulsará al país a su engrandecimiento, y que con el tiempo serán más socializados los bienes de la producción y que la nación se irá desarrollando, dando a sus hijos mejor educación y preparación para que sigan la marcha ascendente del progreso. El contenido de la relación de trabajo no es sino el instrumento que sirve como la forma de expedir leyes cada vez más jurídico-humanas al ser cumplidos por los hombres.

Entonces, debemos considerar que la Ley, donde se encuentran especificados los derechos de los trabajadores, es un contenido mínimo de la relación de trabajo, porque en ella no existe discusión alguna entre el trabajador y patrón.

De lo anterior se deduce que existen dos diversas doctrinas que procuran descubrir la naturaleza jurídica del contrato individual de trabajo: los contractualistas y los anticontractualistas.

De un lado, quedan los que se conservan fieles defendiendo la idea de que el ajuste laboral es un verdadero contrato, dentro del cual la voluntad de los celebrantes actúa con toda independencia y plena soberanía.

En contraposición a esta tendencia de la teoría contractualista, surgen las llamadas ideas anticontractualistas que niegan aquel ajuste, el aspecto de relación contractual.

La teoría anticontractualista toma como base de su asertiva, el presupuesto de que no existe en el contrato de trabajo el juego de voluntades efectivamente libres, por las condiciones económicas y sociales de los grupos humanos organizados en

moldes capitalistas: el patrón tiene en sus manos el destino del trabajador, por ser quien concede o no el empleo; al trabajador económicamente débil, desvalido; compete apenas aceptar las condiciones que les son dictadas por el patrono. Los anti-contractualistas no comprenden que se pueda hablar de voluntad libre actuando en la formación de la relación de empleo.

El error fundamental de los anti-contractulistas está en presuponer, como cosa esencial a la naturaleza de los pactos contractuales, la libre discusión de las cláusulas.

Las legislaciones modernas aceptan únicamente la existencia de contratos auténticos, en los cuales todavía no hay margen para el debate respecto de sus condiciones de realización. Esta circunstancia no descaracteriza el hecho jurídico bilateral.

El estudio analítico de la formación de los contratos puede verificar que no es en la libre discusión de sus cláusulas, que se encuentra el ejercicio de la voluntad contrayente. El contrato se forma por que dos o más voluntades, libremente, resuelven asumir determinados y recíprocos compromisos, de ese modo, aunque todas las condiciones sean dictadas unilateralmente, el pacto será bilateral, desde que para establecerse, dependerá otra voluntad libre para aceptar o rehusar tales condiciones.

Por mayor que sea la inferioridad económica del empleado delante del patrón, en el momento de la celebración del contrato, se reserva al primero el derecho de rechazar o aceptar las condiciones que le son propuestas; reiterando que su voluntad es libre en el momento en que se decide respecto de la prestación del trabajo.



Y la mejor prueba está en que nadie es obligado, contra su voluntad, a ingresar a la empresa o a permanecer en ella.

Dice Mario de la Cueva en su *Nuevo Derecho mexicano del trabajo*: “resulta aparentemente contradictoria la redacción del artículo 20, en cuyo párrafo segundo se encuentra la definición del contrato del trabajo: Cualquiera que sea su forma o denominación, es aquél que por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado. La exposición de motivos explicó la razón de esta disposición:

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, que se define como la prestación de un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario, independiente del acto que le dé origen, pero sí adoptó también la idea de contrato, como uno de los actos, en ocasiones indispensable, que pueden dar nacimiento a la relación del trabajo”.<sup>62</sup>

Néstor de Buen, al respecto, dice: “que no importa el nombre que las partes le den al contrato que celebren y éste será contrato de trabajo (...) si de todas maneras se producen, por una parte, la obligación de prestar un servicio personal subordinado y, por otra, la de pagar un salario (...)

Que el contrato es, simplemente, un acuerdo de voluntades, siendo intrascendentes para que surta todas las consecuencias legales que se inicie o no la prestación del servicio”.<sup>63</sup>

---

<sup>62</sup> Mario de la Cueva. *Op. Cit.* p. 193

<sup>63</sup> Néstor de Buen. *Derecho del Trabajo*. p. 43

Precisamente, se refuerza esta consideración en el párrafo final del artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo establece que: la prestación de un trabajo y el contrato celebrado producen los mismos efectos:

Se deduce que nuestro legislador no quiso o no pudo distinguir la relación del trabajo del contrato laboral, ya que en ambos casos se establecen como elementos de definición, el servicio personal subordinado y el pago de un salario.

Baltazar Cavazos Flores, hace una distinción entre contrato de trabajo y relación de trabajo, afirmando: “Que la relación de trabajo se inicia en el preciso momento en que se empieza a prestar el servicio; en cambio, el contrato de trabajo se perfecciona por el simple acuerdo a voluntades.

Por lo que se puede dar el caso de que exista un contrato de trabajo sin relación laboral, como cuando se celebra un contrato y se pacta que el servicio se presta posteriormente.

En cambio, la existencia de la relación de trabajo hace que se presuma la existencia del contrato, ya que entre el que presta un servicio personal y el que lo recibe, se presume la vinculación laboral, y la falta de contrato escrito es siempre imputable al patrón”.<sup>64</sup>

En cuanto a la relación de trabajo, según Cavazos Flores, podemos apreciar que la relación de trabajo es distinta del contrato de trabajo, pues si bien es cierto que todo contrato de trabajo que se cumple tiene como efecto inmediato la relación de trabajo, no toda la relación de trabajo deriva de un contrato. Otra observación que se desprende de lo anterior, es que debe estimarse que el contrato de trabajo es

---

<sup>64</sup> Baltazar Cavazos Flores. 35 Lecciones de Derecho del Trabajo. p. 109

generador de una obligación: la de prestar un servicio con las condiciones estipuladas, que pueden en un momento dado cumplirse; en cuyo caso dará lugar a las consecuencias jurídicas del incumplimiento de esta obligación, y la relación laboral surge en la ejecución misma de la prestación del servicio.

En cuanto a la formación de la relación individual, se explicó el contrato colectivo y el contrato individual de trabajo para hacer una comparación y observar que el uno del otro son distintos en cuanto a su formación, o sea, que en el contrato colectivo no es necesario el consentimiento del patrón, y en el contrato individual de trabajo sí es necesario el consentimiento recíproco de las partes.

Independientemente de que sea contrato o relación, para que éste se configure se necesitan dos personas: el trabajador, persona que presta un servicio personal subordinado y el patrón, que es la persona que lo recibe; también es necesario la subordinación, o sea la facultad de mando que tiene el patrón sobre el trabajador. Y como consecuencia de la prestación del servicio recibido por el patrono, aquél debe recibir un salario que es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo. Para todo trabajador, el producto de su labor cotidiana se traduce en el salario, significando para él y su familia, la estabilidad y seguridad económica que repercute en satisfacer las necesidades.

Las actividades obrero-patronales cobran solemnidad y certidumbre para ambas partes, cuando, por cualquier contingencia, llegara a faltar el contrato individual de trabajo, pues la falta de tal documento es imputable al patrón.

Los elementos de la relación de trabajo son: la subordinación y la dependencia económica, distinguiendo al contrato de trabajo de otros contratos civiles y

mercantiles, en los que también se presta un servicio personal a otro; sólo en el contrato de trabajo existe la sujeción de mando.

El contrato de trabajo tiene por objeto precisar, lo más claro posible, cuál es la actividad que va a desarrollar el trabajador para un patrón y que entra dentro de lo preceptuado por las normas jurídicas. Tiende a lograr un beneficio de acuerdo con los fines que se haya fijado el patrón que siempre son de carácter económico.

El contrato de trabajo constituye una figura jurídica nueva en el moderno concepto de trabajo, cuya estructura se encuentra en evolución, ligada a las transformaciones sociales del trabajo.

El contrato de trabajo es el acuerdo de voluntades en cuanto a la aceptación del contrato, mas no de lo contratado; lo cual una parte se encuentra protegido en favor del trabajador y la relación laboral es la ejecución del contrato.

La relación de trabajo es la conducta objetiva que nace entre un obrero y un patrón, derivada de la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea la causa que le dé origen, la cual es regulada por la Ley Laboral.

### **2.3 Duración de la Relación Individual de Trabajo**

Nuestra Ley Federal del Trabajo vigente<sup>65</sup> establece en su título segundo, capítulo II, la duración de las relaciones de trabajo en sus siguientes artículos:

Artículo 35. Refiere lo tipos de relaciones que pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado a falta de estipulación expresa, la relación será por tiempo indeterminado.

---

<sup>65</sup> Ley federal del trabajo. 1999. p. 25

El precepto transcrito se complementa con el artículo 39 del mismo ordenamiento:

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

De lo anterior se desprende lo siguiente: que el contrato típico es el que se celebra sin límite de tiempo, esta es la regla general; y que las excepciones a esta regla general son las relaciones laborales que se estipulan, ya sea para obra determinada, o bien por tiempo determinado.

Puede afirmarse desde ahora que solamente con este tipo de vinculación jurídica, sin límite en las relaciones laborales como regla general, se puede dar una concepción humanista de la empresa (en la que tienen vigencia dichas relaciones), como unidad socio-económica de prevalente función social; y al trabajador, como factor determinante en la producción. Sólo con la adopción de estos criterios pueden lograrse los nobles objetivos y justificadas aspiraciones del nuevo Derecho del Trabajo.

Artículo 36. El término de una obra determinada puede únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza.

En cuanto a la relación de trabajo que se debe estipular para obra determinada de conformidad con el precepto antes citado de la Ley Laboral, solamente será válida dicha relación cuando así lo exija la naturaleza de la obra a realizar. Puede agregarse que, aún en este tipo de relación y no obstante ser limitada su duración, se trata de un término incierto, o sea, es incierto el momento o día en que debe darse por concluida la obra. Por lo tanto, es de sostenerse que mientras tenga vigencia la relación de

trabajo, aún cuando sea para obra determinada, debe operar el mismo tratamiento entre los sujetos de esa relación que la Ley da para la relación de trabajo por tiempo indeterminado, o sea, que si cualquiera de las partes de la relación incumple sus obligaciones inherentes, debe ser compelida para que los cumpla. Con este razonamiento lógico- jurídico sería procedente, por ejemplo, la reinstalación forzosa de un trabajador que ha sido contratado para obra determinada, cuando ha sido objeto de un despido injustificado o cuando por causa imputable al patrón ha tenido que separarse del trabajo.

La naturaleza laboral es la prestación del servicio y la duración indeterminada produce al trabajador y su familia seguridad y estabilidad para satisfacer sus necesidades. El problema de la duración de la relación laboral va ligado al principio de estabilidad en el empleo, a la que más adelante haremos referencia.

La ejecución del trabajo siempre se encuentra protegida, pues el artículo 35 de la Ley señala que, a falta de su estipulación expresa, la relación será por tiempo indeterminado, y el que no haya contrato no exime al patrón de sus obligaciones, por virtud de que se presume la existencia de un contrato y de la relación laboral entre el que presta un trabajo y el que lo recibe (artículo. 21) y más aún, el artículo 26 refiere que al trabajador no se le puede privar de sus derechos por la inexistencia del contrato, pues se le imputará al patrón la falta de esta formalidad.

En el artículo 37, se señala que el tiempo determinado puede únicamente estipularse en los casos siguientes:

- Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que va a prestar;
- Cuando tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador; y en los demás casos previstos por la ley

En cuanto a la relación por tiempo determinado, el precepto citado señala concretamente cuándo y en qué casos se puede pactar una relación por tiempo determinado. Lo que puede plantear problemas y dudas es la interpretación de esta clase de relación de trabajo temporal, y el principio de estabilidad en el empleo ¿Son contradictorios ambos conceptos? ¿Se excluyen el uno al otro? o ¿Pueden existir conjuntamente en este tipo de relación laboral?. Creemos que aun cuando se trate de una relación por tiempo determinado puede tener vigencia la estabilidad en el empleo, tema que en otro capítulo se explicará. Para intentar explicar lo anterior, se vuelve al ejemplo: El patrón da por rescindida anticipadamente la relación de trabajo, sin que medie causa que justifique su decisión. Aquí existe un despido injustificado; el trabajador en este caso tiene derecho a ejercitar cualquiera de las acciones que le concede la fracción XXII del artículo 123 apartado "A" de la Constitución o el 48 de la Ley Federal del Trabajo; o sea, puede exigir el cumplimiento de la relación de trabajo, esto es, su reinstalación forzosa, en virtud de que el acto unilateral injustificado del patrón tuvo lugar dentro del plazo de vigencia de dicha relación y en cuanto a los salarios dejados de percibir por el trabajador, también estaría obligado el patrón a cubrirlos, computados éstos desde la fecha del despido, hasta la reincorporación material del trabajador a la empresa, o en su caso, hasta la fecha en que deberá darse por concluida la relación del trabajo.

Cabe afirmar que siempre que exista un conflicto de orden jurídico, como el despido injusto, sea cual fuere el tipo de relación de trabajo, para obra o tiempo determinado, deben ser aplicables las normas o acciones estipuladas para relaciones de trabajo por tiempo indeterminado, siempre y cuando esta aplicación sea jurídica y materialmente posible, teniendo como justa finalidad la protección de los intereses de la parte económicamente débil de la relación.

Abundando un poco más en este tema, diré que lo sostenido en párrafos anteriores es perfectamente encuadrable en la figura ampliamente conocida por los estudiosos del Derecho, la “tácita reconducción”, figura que tiene especial aplicación en esta disciplina jurídica laboral, en virtud de que opera siempre que subsista la materia de trabajo que dé origen a la relación, aún en contra de las partes que en ella intervienen. Basta que subsista la fuente de trabajo (materia) y la necesidad de cubrir un puesto permanente dentro de la empresa para que se remueva tácitamente la relación de trabajo por tiempo indeterminado, situación que origina consecuencias de suma importancia, principalmente para el trabajador, como por ejemplo, el nacimiento de los derechos de antigüedad, escalafonarios, de indemnización, etc.

#### **2.4 Suspensión de la Relación Individual de Trabajo**

La suspensión es el período mediante el cual los sujetos del derecho no se encuentran obligados a cumplir con sus obligaciones, pero no implica la terminación del contrato.

La suspensión está prevista en los artículos 42, 43, 44 y 45 del ordenamiento laboral. Veamos lo que dicen los siguientes autores citados por M. Bermúdez Cisneros.<sup>66</sup>

De Mezquita: Es cuando al trabajador se le separa temporalmente de sus actividades profesionales, por la consecuente pérdida de los derechos inherentes al ejercicio del cargo o de función.

Pérez Leñero: Existe diferencia entre interrupción y suspensión. La interrupción del contrato suspende tan solo en el deber del trabajador de prestar sus servicios

---

<sup>66</sup> Miguel Bermúdez Cisneros. *Op. Cit.* p. 232



no las que consisten en abstenciones, ya que no puede considerarse que el vínculo jurídico de trabajo haya dejado de existir, pues de admitirse, se llegaría al absurdo de considerar ya que no incurre en falta el trabajador, que debiendo de mantener los secretos de fabricación de su patrón, durante una licencia los revela y lucra con ellos, dé mal trato a su patrón o a sus familiares o incurra en las diversas prohibiciones legalmente consideradas como casos de rescisión del contrato de trabajo.

Por tanto, el hecho de que el trabajador estuviera gozando de una licencia sin goce de sueldo, con su contrato de trabajo suspendido, no lo autoriza para dedicarse a una actividad que implique hacerle competencia a su patrón".<sup>69</sup>

Comentarios al artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo por Néstor de Buen.<sup>70</sup>

Artículo 42. Establece las causas de suspensión temporal de prestar el servicio y pagar el salario sin responsabilidad para el trabajador y el patrón.

*La enfermedad contagiosa del trabajador*, el bien jurídico que se protege es la salud de los trabajadores que laboran en un lugar, el peligro de contagio justifica el mandamiento legal, previa constancia médica; la ley no coacciona al patrón a pagar los salarios, y si reúne los requisitos, percibirá subsidios de la seguridad social.

*La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituye un riesgo de trabajo*; esta fracción señala las causas de suspensión excluyendo los padecimientos de los riesgos de trabajo, por estar sujeto a otro régimen. El patrón no está obligado a pagar los salarios. El enfermo debe de satisfacer, en primer término con lo siguiente: dar aviso a la empresa de su

<sup>69</sup> S.C.J.N Informe 1962. Cuarta Sala. p. 3

<sup>70</sup> Néstor de Buen. Op. Cit. p. 67 - 70

enfermedad y, en segundo, acreditar la incapacidad mediante certificado médico, en la misma fecha en que vuelva al trabajo, de lo contrario incurrirá en faltas injustificadas.

Se transcribe el siguiente criterio de la Corte:

“Faltas de asistencia por enfermedad. Justificación. Trabajadores inscritos en el IMSS.- Si un trabajador está inscrito en el Instituto Mexicano del Seguro Social, no es prueba idónea para justificar sus faltas de asistencia la constancia médica que consigna la enfermedad que padece sino la expedición del certificado de incapacidad médica para laborar, otorgado por dicho Instituto, a menos que se compruebe que el trabajador solicitó el servicio y éste le fue negado por la Institución”.<sup>71</sup>

*La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria* al ser sometido en proceso, la relación se suspende. Si alcanza libertad, la relación se reanuda, y si es sentenciado, el patrón queda autorizado para rescindir el contrato.

*El arresto del trabajador:* toda persona debe ser tenida por inocente en tanto no cause ejecutoria la sentencia, si se declara culpable se rompe el vínculo laboral. El patrón no está obligado a pagar los salarios, salvo que haya actuado en defensa de los intereses del patrón.

*El cumplimiento de los servicios,* el artículo 5o. y fracción III del artículo 31 constitucionales, prueban su justificación.

*Designación de los trabajadores como representantes ante los órganos estatales,* en este caso el patrón no está obligado a pagar salarios, es inobjetable de que sea necesaria la presencia de los trabajadores ante las dependencias.

---

<sup>71</sup> S.C.J.N Informe 1984. Cuarta Sala. p. 12

*La falta de documentos que exijan las leyes, para que los trabajadores tramiten sus documentos, sin pérdida de sus salarios, cuando sea imputable al trabajador deja de percibir salarios.*

En cuanto a los artículos 43, 44 y 45 de la Ley Federal del Trabajo, nos dice M. Bermúdez Cisneros:<sup>72</sup>

El artículo 43: Determina cuándo empieza a correr la suspensión, resulta imprescindible para la fijación de las consecuencias jurídicas.

El artículo 44: Cuando la suspensión proveniente de la cumplimentación de servicios o deberes legales, no implica obligación patronal pagar salarios.

En el artículo 45: En los casos de la fracción primera; nada imposibilita la inmediata presencia del trabajador a sus labores, sin embargo en el segundo caso requiere en la mayoría de las ocasiones tiempo suficiente para trasladarse de un lugar a otro.

Existen factores y circunstancias ajenas a la voluntad de las partes que imposibilitan la continuidad y el desarrollo normal de las relaciones de trabajo, suspendiéndose en tales casos los efectos que aquéllos producen, pero sin que ello constituya un incumplimiento de obligaciones de los sujetos que intervienen en la relación de trabajo.

El despido puede producir una suspensión “especial”.

---

<sup>72</sup> Miguel Bermúdez Cisneros. Op. Cit. p. 233

El numeral 48 de la ley en la materia; el trabajador que ha sido despedido, a su libre albedrío puede intentar las acciones por el pago de la indemnización o bien la reinstalación a su trabajo. En cuanto al primer caso, si la ejercita, la relación de trabajo queda desvinculada, y en el segundo caso pueden presentarse dos situaciones: si el patrón se niega a reinstalar y está en facultad de hacerlo, por estar adecuado en alguno de los casos de excepción del artículo 49 e indemnizarlo en los términos del artículo 50, queda roto el nexo jurídico que los unía. En cambio si el patrón se somete al arbitraje de la Junta por que así lo desea o por que no pueda negarse a reinstalar, por no estar comprometido el caso en los supuestos excepcionales del artículo 49, la situación queda "sub-judice" hasta en tanto cause ejecutoria el laudo pronunciado por la Junta, si éste es absolutorio no se puede hablar de suspensión, sino de terminación de la relación laboral.<sup>73</sup>

La suspensión de la relación laboral consiste en que deja de ejecutarse el trabajo durante cierto tiempo. Las partes del contrato, durante este período, no se encuentran obligadas a lo contratado, pero mantienen viva la relación, aun cuando afecta a los derechos y obligaciones. El trabajador no percibe un salario, lo cual afecta a él y a su familia, el patrón merma la producción; y al terminar la causa que le dio origen se reanudan los efectos de la relación.

En la práctica suele suceder que el patrón suspende por indisciplina al trabajador hasta nuevo aviso, lo que se traduce en un despido injustificado, ya que le impide que preste un servicio sin fundamento legal. Para que esta suspensión surta efecto legal, debe estar autorizada en el contrato de trabajo o en el reglamento interior de trabajo y no podrá exceder de ocho días.

---

<sup>73</sup> Francisco Ramírez Fonscca. Suspensión, modificación y terminación de las relaciones de trabajo. p. 27

## 2.5 Rescisión del Contrato Individual de Trabajo

En los contratos de carácter civil, cuando alguna de las partes incumple las obligaciones contraídas en el contrato, la otra tiene la facultad de rescindirlo. En el Derecho del Trabajo el contrato de trabajo tiene similitud al contrato civil, ya que el estatuto laboral concede el derecho por igual al trabajador como al patrón, para rescindir el contrato de trabajo de conformidad con los artículos 46, 47 y 51 de la Ley.

La rescisión en los contratos civiles se hace valer ante los Juzgados Civiles y opera hasta que el juez dicta sentencia favorable. Por el contrario, la rescisión en materia de trabajo se hace efectiva de inmediato. En este caso, el empleador separa al empleado, quedando expuesto el patrón a las responsabilidades de una rescisión injustificada, si el trabajador lo demanda y la Junta de Conciliación y Arbitraje le concede la razón.<sup>74</sup>

“Rescisión es la disolución de las relaciones de trabajo, decretada por uno de sus sujetos, cuando el otro incumple gravemente sus obligaciones”.<sup>75</sup>

Es decir, la rescisión se convierte en una forma más de terminación de los contratos de trabajo, siempre y cuando medie alguna de las causales que marcan los preceptos legales.

La rescisión del contrato es una forma de terminación de la relación laboral, que se traduce en el incumplimiento de lo pactado por alguna de las partes.

---

<sup>74</sup> Enquerio Guerrero. Manual de derecho del trabajo. p. 257

<sup>75</sup> Mario de la Cueva. Op. Cit. p. 241

La diferencia entre rescisión y terminación consiste en que la primera, toma el origen en el incumplimiento culposo de las obligaciones, en tanto que la segunda deriva de un hecho ajeno a la voluntad de los hombres, que se impone a la relación jurídica, pues, siendo diversas las causas de disolución de las relaciones de trabajo, las consecuencias que se producen son también diferentes, tanto en lo que se refiere a la manera como operan, cuanto en lo que se concierne a las acciones o indemnizaciones a que dan origen.

La rescisión, según lo expuesto anteriormente, es la disolución de las relaciones individuales de trabajo motivadas por un hecho imputable al trabajador o al patrón.

La determinación de las causas justificadas de la rescisión, o sea, de los motivos por los cuales puede el patrón separar al trabajador y de los que permiten a este último separarse de la empresa, están considerados en los artículos 47 y 51 de la Ley Federal del Trabajo. La enumeración contenida en estos preceptos no es limitada, sino enunciativa; en consecuencia los artículos citados, en sus fracciones, señalaron los motivos más importantes, pero no los únicos; por ello dicen las fracciones finales que la rescisión de las relaciones de trabajo se producirá por causas análogas a las contenidas en el precepto. Naturalmente, la posición de los trabajadores y los patronos es diferente, según se pretenda la aplicación de las últimas fracciones, en el primer supuesto, comprobado el hecho, las Juntas de Conciliación y Arbitraje reconocerán la legitimidad de la rescisión; en el segundo puesto, el mismo órgano debe decidir si el motivo alegado es grave y análogo con alguno de los expresamente prohibidos. El sistema de la ley se justifica, el legislador no puede prever la multitud de acontecimiento que se producirán en el futuro.

En la Ley Federal del Trabajo<sup>76</sup> la rescisión opera de la manera siguiente: las acciones que nacen con motivo de rescisión de las relaciones de trabajo (artículo 46); la acción del trabajador que se separa de la empresa por motivo imputable del patrón (artículo 51).

Artículo 46: El empleado o el patrón en cualquier tiempo podrán rescindir la relación de trabajo, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad.

Sólo haremos referencia concretamente al artículo 51; y de los anteriores artículos, se hará un análisis en el capítulo IV, el cual hace mención al despido; así como casos especiales que contiene los artículos 134, 161, 185, de la Ley Laboral.

Artículo 51: Refiere las causas de la rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador.

Conforme al citado artículo las causas de rescisión son las siguientes:

Engaño: “Dar apariencia de verdad a la mentira; inducir a alguien a creer y tener por cierto lo que no es, sirviéndose de palabras o de obras aparentes fingidas”.<sup>77</sup>

Faltas de probidad: Es la honradez en el obrar si no se cumple con lo anterior se incurre en faltas.

Ocasionar perjuicios: Que el patrono ocasione un mal a las herramientas o útiles de trabajo del empleado.

---

<sup>76</sup> Ley federal del trabajo. 1999. p. 27-30

<sup>77</sup> Palomar de Miguel Lunas. Diccionario para Juristas. p. 517

**Faltas de seguridad:** Que exista peligro grave para la salud del trabajador o su familia por carecer de condiciones higiénicas en el lugar de trabajo o porque no se cumplan las medidas preventivas y de seguridad que establecen las leyes.

**Salarios:** El hecho de que el trabajador no recibía el salario correspondiente en la fecha y lugar convenido o acostumbrados; que no reciba su salario por causa imputable al patrón o se le reduzca el mismo, son causas de rescisión, por que el patrón no tiene esa facultad y además el salario es un sustento del trabajador.

## **2.6 Terminación del Contrato Individual de Trabajo**

La terminación del contrato individual de trabajo es cualquier circunstancia mediante la cual se hace imposible la continuación de la relación laboral.

“La terminación es la disolución de las relaciones de trabajo, por mutuo consentimiento o como consecuencia de la interferencia de un hecho, independiente de la voluntad de los trabajadores o de los patronos, que hacen imposible su continuación”.<sup>78</sup>

Por lo tanto existen terminaciones voluntarias o involuntarias.

El artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo refiere las causas de la terminación de la relación de trabajo:

Respecto de la fracción I, relativo a la terminación, por mutuo consentimiento de las partes, opinamos que para que sea procedente esta causa de terminación se requiere que el acuerdo de voluntades en el que las partes deciden dar por concluida

---

<sup>78</sup> Mario de la Cueva. México 1988. *Op. Cit* p. 242



la relación de trabajo, debe ser ajeno a cualquier indicio de coacción y violencia física o moral en perjuicio del trabajador que acepte la terminación o renuncia. Si se contraviene los anteriores presupuestos, es de afirmarse que el mutuo consentimiento de las partes estaría viciado de nulidad.

Ahora bien, cuando se celebra un convenio ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, en que la relación de trabajo se da por terminada de conformidad con esta fracción, y aunque dicho convenio tiene la presunción de ser legal, también éste deberá estar ajustado al artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo que establece que: será nula la renuncia que los trabajadores hagan a sus prestaciones que deriven de los servicios prestados. Todo convenio para ser válido deberá contener una relación circunstanciada de los hechos que lo motiven y de los derechos comprendidos en él y será ratificado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, se aprobará siempre que no contenga renuncia de los derechos de los trabajadores.

Dichos convenios “no adquieren la calidad de cosa juzgada por que al aprobarlo por las Juntas no resuelven como órgano jurisdiccional las cuestiones sometidas a su conocimiento en arbitraje, sino por que sólo se limitan a aprobar el acuerdo de voluntades de las partes, razón por la que el trabajador puede demandar la nulidad de las cláusulas violadas en su perjuicio”.<sup>79</sup>

El convenio puede celebrarse en privado siempre y cuando no contenga cláusulas en contra del derecho, de la moral o de las buenas costumbres.

Al respecto, normalmente, la terminación de la relación de trabajo se produce por la renuncia del trabajador presentada a su patrón, siendo necesario también que el patrón dé su consentimiento a la terminación de la relación.

---

<sup>79</sup> Apéndice al Seminario Judicial de la Federación. Quinta Parte. Cuarta Sala. 1917 – 1985. p. 62

Ya que la decisión unilateral del trabajador, no puede crear obligaciones a cargo del patrón ni libera por sí misma al trabajador de las responsabilidades en que pueda incurrirse de inmediato al dejar el trabajo.

En cuanto a la fracción II que refiere la muerte del trabajador, hace necesaria, forzosa y obligada la terminación de la relación laboral, ya que la prestación del servicio es en forma personalísima, y es obvio que trae consigo la extensión de dicha relación, y en su caso, tendrán derecho a las indemnizaciones que señala el artículo 501 de la citada ley.

La fracción III establece la terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital de conformidad con los artículos 36, 37 y 38: debe considerarse que si se termina la obra o el tiempo que se pactó y no subsiste la materia del trabajo, existe cesamiento del trabajo y consecuentemente se extingue la relación laboral, en el artículo 38 también existe un objeto temporal, produciéndose también lo anterior.

La fracción IV que prevé la incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo y haciendo referencia que, el estado de salud haga imposible continuar desempeñando sus labores o bien que el propio trabajador deje de ser apto para el desempeño de sus tareas encomendadas, por lo que es posible que continúe la relación de trabajo, consecuentemente la terminación de los mismos procediendo a indemnizarlo en términos del artículo 54 de la Ley.

Por último la fracción V indica los casos a que se refiere el artículo 434; tratándose de la terminación derivada de situaciones colectivas.

Como consecuencia de la terminación por mutuo consentimiento, el patrón está obligado a pagarle al trabajador sus prestaciones de vacaciones, prima vacacional, aguinaldo y prima de antigüedad, cuando tiene más de quince años de prestar servicios; pero se le releva de toda responsabilidad de indemnizarlo.

La consecuencia derivada de la muerte del trabajador es que el patrón queda obligado a cubrir las indemnizaciones a los beneficiarios señalados en el artículo 501 de la Ley Federal del Trabajo, con las excepciones de los artículos 500 y 502 si estuvo inscrito al régimen del Seguro Social.

Cuando la terminación radica en la incapacidad física o mental, es decir, la inhabilidad manifiesta del trabajador que haga imposible la prestación del servicio, y si es provocado por un riesgo no profesional y no opera el régimen del Seguro Social; el patrón estará obligado al pago de las prestaciones de vacaciones, prima vacacional, aguinaldo, prima de antigüedad y un mes de salario o, de ser posible, que se le proporcione un empleo compatible con sus aptitudes, si así lo desea.

La terminación de obra o vencimiento del término, trae como consecuencia que el patrón queda obligado al pago de lo debido por el periodo que generó sus prestaciones el trabajador.

**CAPÍTULO III**  
**LA ESTABILIDAD DEL EMPLEO EN EL**  
**DERECHO MEXICANO**

### 3.1 La Estabilidad en el Empleo y su Fundamento

La tesis que adoptó el Constituyente de 1916 – 1917 en relación con la estabilidad de los trabajadores en el empleo, fue de duración indefinida de las relaciones individuales de trabajo, en tanto subsistan la materia y las causas que le dieron origen a la relación laboral, y la idea de que el trabajador no puede ser separado del empleo, sino por causa justa. En todo caso la norma constitucional concedió al trabajador una facultad potestativa, en caso de ser objeto de un despido sin causa justa.<sup>80</sup>

El artículo 123 constitucional fracción XXII establece lo siguiente: “El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado a elección del trabajador a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir de él malos tratos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él”.<sup>80</sup>

Del precepto transcrito se desprende la postulación del principio de estabilidad que se comenta; lo que es más importante, los legisladores constituyentes garantizan

<sup>80</sup> Mario de la Cueva. *Op. Cit.* p. 222

su observancia, estableciendo dos acciones en favor y a elección del trabajador para el caso en que se hubiera violado su derecho de permanencia en el empleo sin causa justificada; acciones que analizaremos en capítulo posterior.

También la Ley Federal del Trabajo señala como regla general la prestación indefinida de servicios; aún en los casos de labores temporales debe atenderse a las causas que las motivaron y no a la voluntad de las partes, como lo señalan los artículos 35, 37, 38 y 39. En cuanto al artículo 41, la substitución patronal no disuelve ni afecta en forma alguna las relaciones de trabajo en la empresa, por el contrario, son solidarios el patrón substituto y el substituido por el término de seis meses a partir de que se notifique al sindicato o a los trabajadores.

Desde el punto de vista meramente doctrinal, la estabilidad en las relaciones de trabajo se ha conceptualizado como un derecho subjetivo, cuyo titular es el prestador de servicios, y que consiste en la conservación del empleo y puesto que desempeña el trabajador durante su vida laboral.

Al respecto dice Mario de la Cueva: "La estabilidad en el trabajo es un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y sólo excepcionalmente de la del patrono, del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de las circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación, que hagan imposible su continuación.

La estabilidad en el trabajo apareció en nuestro Derecho como una de las manifestaciones más cristalinas en la Justicia Social, ondamente enraizada en el Derecho del Trabajo, porque su finalidad inmediata es el vivir hoy y en el mañana inmediato, pero al nacer miró apasionadamente hacia la seguridad social, porque su

finalidad es preparar el vivir del trabajador en la adversidad y en la vejez, de estas dos finalidades se desprende su esencia: La estabilidad en el trabajo es la certeza del presente y del futuro, es una de las ideas que anuncia una vinculación más interna y tal vez una fusión futura de Derecho del Trabajo y de la seguridad social”.<sup>81</sup>

Las consecuencias que emanan de la estabilidad en el empleo constituyen uno de los principios del nuevo Derecho del Trabajo, en virtud de que el trabajador tiene la certeza de permanecer en la empresa, la cual no depende del capricho de otro.

La estabilidad, para la clase trabajadora, tiene relevante importancia moral y valor económico, constituye una garantía del nivel de seguridad, en cuanto que todos los trabajadores viven de su propio trabajo.

Tomando en cuenta que la remuneración (salario) es el sustento efectivo de que goza la clase trabajadora; existe la necesidad de protección laboral, de tal forma que exista una garantía para cada empleado de la mayor estabilidad en su trabajo.

Cuando en un contrato de trabajo no se exprese el tiempo o la obra determinados para el desempeño del trabajo, éste se tendrá por un contrato de tiempo indeterminado, lo que garantiza a los trabajadores la estabilidad en su empleo, a menos de que cometa un acto que se encuadre en alguna de las causales de rescisión sin responsabilidad para el patrón.

Existen otras disposiciones en la Ley Federal del Trabajo que garantizan permanencia en el empleo del trabajador, dispuestas en el artículo 39, ante los casos de los contratos por tiempo o para obra determinada; si vencido el término que se

---

<sup>81</sup> *Ibid.* p. 222

hubiere fijado subsiste la materia del contrato, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que dure dicha circunstancia.

Otra disposición, es cuando se establece la sustitución del patrón (art. 41) en cuanto que no afectará las relaciones de trabajo de la empresa o establecimiento, es decir, cuando el patrón transfiere la empresa, esto no afectará a los contratos de trabajo, los cuales tendrán garantía de las responsabilidades del patrón sustituto o substituido.

Otra más se refiere al artículo 161, cuando afirma, que todo trabajador que esté al servicio de su patrón por más de 20 años, éste podrá rescindirle el contrato por alguna de las causas que marca el artículo 47, pero siempre y cuando ésta sea grave, de lo contrario éste sólo le impondrá una corrección disciplinaria, o al menos que reincida en otras igualmente graves, podrá hacerlo.<sup>82</sup>

Hugo Ítalo Morales,<sup>83</sup>, nombra varios autores que definen la estabilidad y son los siguientes:

Mario L. Deveali: La estabilidad, consiste en el derecho del empleado a conservar el puesto durante toda su vida laboral (o sea, en el caso de existir jubilaciones o pensiones por vejez o incapacidad, hasta cuando adquiere el derecho a la jubilación o pensión), no pudiendo ser cesado antes de dicho momento, sino por algunas causas taxativamente determinadas.

Carlos de Bonhome: Es un derecho que se incorpora al patrimonio del trabajador y revela la preocupación del Estado por el mantenimiento del contrato

---

<sup>82</sup> Víctor Mozart Russomano. El empleado y el empleador. p. 249

<sup>83</sup> Hugo Ítalo Morales. La Estabilidad en el Empleo. p. 17- 19



de trabajo; siempre y cuando el trabajador no haya dado causa para la respectiva denuncia o cuando una, prevista por la ley, no determine la transformación de la garantía en beneficio.

Hirosé Pimpao: Es el derecho que todo individuo adquiere en su trabajo, después de un cierto lapso, al servicio efectivo de un particular del Estado, durante el cual demuestra su capacidad para el desempeño del cargo, no pudiendo ser despedido sino en virtud de falta grave o de un motivo justo, debidamente comprobado en el expediente administrativo.

Erich Molitor: El contrato de trabajo por lo general representa la única base de la existencia de los trabajadores y de sus familiares, por lo que tiene un interés especial en su protección contra del despido. Consecuentemente, aspiran a un amparo que, jurídicamente, debe traducirse en la estabilidad en el empleo.

El propio H. Ítalo Morales opina: La estabilidad es un derecho que se concede a los empleados lo que se traduce en la conservación del trabajo siempre y cuando subsistan las condiciones que dieron origen a la prestación del servicio y se cumplan las obligaciones adquiridas en el contrato.

El citado autor analiza la estabilidad de la siguiente manera:

*La estabilidad es un derecho que se concede a los empleados; de lo anterior se desprende, que en virtud de que los trabajadores prestan un trabajo subordinado hacia sus patrones, tienen derecho a la aplicación de la estabilidad, de tal manera que asegure el desempeño de la actividad, no corriendo el riesgo de la separación del nexo jurídico, que implicaría dejar de percibir el sustento (salario) para la subsistencia de éste y su familia.*

**ESTA TESIS NO SALE  
DE LA BIBLIOTECA**

*El empleo puede conservarse siempre que subsistan las condiciones que dieron origen a la prestación del servicio, si por razones previsibles o imprevisibles, no subsiste la causa que motivó el contrato, sería incorrecto obligar al empresario a que permaneciera en un puesto en el cual, ya no es necesario por haber regresado el titular o bien porque tampoco subsiste la materia del trabajo, por lo tanto, se obligaría a la aceptación de un servicio innecesario y como consecuencia pagarle un salario injustificado. De lo contrario, si las causas de contratación subsisten, no existe razón conforme a derecho para separarlo, ya que se requiere al trabajador para desempeñar el puesto, y deberá ser el que se encuentra prestando el servicio.*

*Las obligaciones adquiridas en el contrato deben cumplirse, sólo en el caso de que el trabajador se abstenga de cumplir con sus obligaciones contraídas en el contrato, sería despedido justificadamente; al contrario sensu, éste tendrá la certidumbre absoluta de permanecer en sus labores sin temor a separaciones injustificadas.*

El principio de estabilidad permite al empleado conservar su trabajo sin temor a ser despedido, garantizando derechos contemplados en la Ley por el simple hecho de prestar el servicio. No se trata de un derecho de propiedad del trabajador del que no se le puede separar ni aun con causa justificada, solamente se pretende conservar su fuente de trabajo para satisfacer las necesidades de él y su familia. En nuestra época la inestabilidad en el empleo, es decir, andar de trabajo en trabajo, produce serios trastornos psicológicos al trabajador, muchas veces optando por el trabajo ambulante, que repercute en la economía de nuestro país.

La preocupación del trabajador a futuro es, precisamente, conservar el empleo para, en su momento, obtener el tan anhelado derecho de la jubilación; sin embargo la estabilidad admite excepciones que puedan substituirse por sanciones económicas a cargo del patrón, previstas por casos de despido.

### 3.2 Estabilidad Absoluta

La estabilidad absoluta es cuando al patrón se le niega, de toda forma, el poder disolver la relación de trabajo por un acto unilateral de su voluntad, concediéndole esta facultad únicamente cuando se trate de una causa justificada, la cual deberá probarla ante la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente; en el caso de que el trabajador se inconforme; y para el caso en que el patrón no compruebe la causa, dice Hugo Ítalo: “Siempre se obliga al patrón a reinstalar, mientras subsistan las condiciones que motivan la prestación del servicio”.<sup>84</sup>

Es difícil lograr una estabilidad absoluta, ya que no es factible obligar a ningún trabajador a prestar sus servicios al patrono en forma permanente porque existen ciertas circunstancias imputables al trabajador que no permiten dicha estabilidad, además, el artículo 40 dice que los trabajadores no estarán obligados a prestar sus servicios por más de un año.

Mario de la Cueva enuncia: “la duración indeterminada de las relaciones es el principio de base, que no depende su eficacia de la voluntad de las partes y que únicamente se flexiona si lo requiere la naturaleza de las cosas”.<sup>85</sup>

### 3.3 Estabilidad Relativa

Se encuentra en las mismas condiciones que la estabilidad absoluta, pero admite excepciones por razones contempladas en el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo.<sup>86</sup>

---

<sup>84</sup> *Ibid.* p. 23

<sup>85</sup> Mario de la Cueva. *Op. Cit.* p. 223

<sup>86</sup> Hugo Ítalo Morales. *Op. Cit.* p. 23

Nuestra Constitución facultó al legislador de la Ley Federal del Trabajo para que éste determine los casos de la excepción en los cuales no se observaría el principio de estabilidad de las relaciones laborales.

Artículo 49. “El patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, mediante el pago de la indemnización que se determina en el artículo 50 en los casos siguientes:

- I. Cuando se trate de trabajadores que tengan 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 por las características de sus labores, está en contacto directo y permanente con él y la Junta 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 empleados de confianza;
- IV. En el servicio doméstico;
- V. Cuando se trate de trabajadores eventuales”.<sup>87</sup>

De las fracciones antes citadas se desprende que en todas y cada uno de ellas, se faculta al patrón para que se oponga a la reinstalación forzosa del trabajador que ha despedido injustamente, mediante el pago de la indemnización correspondiente.

En cuanto a la primera fracción, no encontramos la causa por la que el trabajador que tenga menos de un año de estar laborando en determinada empresa, no se le deba exponer una razón bien fundada para despedirlo.

---

<sup>87</sup> Ley federal del trabajo. 1999. p. 29

Si bien se puede separar al trabajador cuando exista una causa justificada, creemos también que se le debe brindar al trabajador la protección suficiente y debida para que el solo hecho de no tener un año, no lo prive de la posibilidad de un despido justificado. Esto, además, puede ir en contra de los trabajadores, puesto que despedirlos antes de que cumplan el año, quizá para volver a ser admitidos en la misma empresa, va a crear el fenómeno de que éstos no puedan lograr la antigüedad debida, siendo éste motivo para quitarle a los trabajadores una de sus más grandes y limpias conquistas.

El hecho de establecer como norma general, aplicable a todo trabajador, el que forzosamente tenga que laborar durante un año para poder estar en la posibilidad de ser estable en su trabajo y de que el patrón no podrá excepcionarse de la obligación de cumplir el contrato de trabajo cuando intentó darlo por rescindido en forma arbitraria y dicho trabajador no ha obtenido un laudo favorable, es una condición injusta e inequitativa, porque los trabajadores que cuenten con menos de un año se encuentran en una situación precaria de incertidumbre y de inseguridad en cuanto a su trabajo; pues el patrón, sin motivo alguno, puede separar a sus trabajadores con la única consecuencia de cubrirles tres meses de salario como indemnización. No es justificable que se exija en forma general a todo trabajador que deba laborar durante todo un año para que pueda ser considerado como un elemento integrante de la empresa.

En cuanto a la segunda fracción, ésta es confusa, pues origina que cualquier patrón, y en cualquier momento, pueda creer que está dentro del supuesto de dicha fracción en relación con un trabajador, y proceda a separarlo del trabajo con las consecuencias jurídicas que ya se conocen, como la de indemnizarlo con tres meses de salario; además no se establece la forma precisa para determinar el criterio "contrato permanente entre el trabajador y el patrón".

Por lo que hace a la fracción tercera, varios preceptos legales se ocupan de esta categoría (empleados de confianza), que son los artículos 9, 182 a 186; los términos referidos por dicha Ley establecen que son funciones de confianza: la de dirección, inspección, vigilancia, fiscalización y trabajos personales del patrón. Resultan demasiado amplias y pueden conducir a múltiples errores, considerando en dichos casos como trabajadores de confianza a quienes en realidad no tienen esta categoría.

En lo tocante a la fracción cuarta, tampoco creemos que sea justificable esta excepción al principio de estabilidad en el empleo, pues se presta a dificultades, dada la naturaleza de este servicio y las circunstancias en que se presenta, pues se trata de trabajadores que están, generalmente, en contacto directo o permanente con el patrón, o bien, se trata de trabajadores de confianza que realizan trabajos personales del patrón. La Ley en esta fracción propicia en los patrones un criterio de impunidad en las relaciones, considerándose con una libertad absoluta para en cualquier momento, y sin causa justa alguna, en forma arbitraria, despedir sin más consecuencia que pagar la indemnización correspondiente, a sus domésticos.

La fracción IV es innecesaria en la Ley, puesto que ante la falta de cumplimiento de sus deberes y obligaciones por parte del doméstico, el patrón tiene las acciones expeditas en la propia ley para dar por rescindido el contrato de trabajo. Y precisamente a este respecto, y en el caso de los trabajadores domésticos, es más explícita la Ley Federal del Trabajo<sup>88</sup> al preceptuar que:

Artículo 341. Refiere que es causa de rescisión de las relaciones de trabajo el incumplimiento de las obligaciones.

---

<sup>88</sup> Ley federal del trabajo. 1999 p. 99-100

Y las obligaciones a las que se refiere este precepto están señaladas en el artículo anterior el cual establece:

Artículo 340. Las obligaciones de los trabajadores domésticos son las que a continuación se mencionan:

- I. Guardar respeto al patrón, a su familia, así como a las personas que concurren al hogar donde presten sus servicios,
- II. Cuidar y conservar el menaje de casa.

Por lo que respecta al principio de estabilidad en el empleo la Ley deja sin protección alguna a los domésticos, pues en su artículo 443 ordena que el empleador dentro de los 30 días siguientes a que se inicie el servicio podrá dar por terminada la relación de trabajo sin responsabilidad, sin necesidad de comprobar la causa que tenga para ello, y sólo estará obligado a pagar la indemnización que corresponda de conformidad con lo dispuesto en los artículos 49 fracción IV, y 50, o sea, que estos preceptos liberan en forma absoluta al patrón de la obligación de cumplir la relación de trabajo, o lo que es más denigrante, lo antoja a despedir al doméstico a su arbitrio, sin que esté obligado a comprobar la causa del despido.

Por último, la fracción que se refiere a los trabajadores eventuales, es otro de los problemas del Derecho del Trabajo. En cuanto a este tipo de trabajadores que no ocupan un puesto de planta, sólo son utilizados temporalmente, de tal manera que su trabajo no es continuo, es decir, es ocasional.

Por su parte, la Suprema Corte de Justicia, desde el año de 1936, emitió un criterio firme en el cual con toda claridad sostuvo en ejecutoria pronunciada en el tomo 2903/36 que:

“Para la existencia de un trabajo de planta se requiere, únicamente, que el servicio desempeñado constituya una necesidad permanente de la empresa, estos es, que no se trate de un servicio meramente accidental, cuya repetición solo podrá ser consecuencia de que ocurran circunstancias especiales, o lo que es lo mismo, que el servicio no forma parte de las actividades normales, constantes y uniformes de la empresa. De lo expuesto se desprende que la existencia de un empleado de planta no depende de que el trabajador no preste el servicio todos los días, sino que dicho servicio se preste de manera uniforme, en períodos de tiempo fijos; así por ejemplo, el servicio que presta una persona dos veces por semana a una empresa, constituye un trabajo de planta, pero no lo será si sólo por una circunstancia accidental, descompostura de una máquina, si se llama a un mecánico especial, y concluido este trabajo, sin que sepa si volverán o no a ser utilizados sus servicios”.<sup>89</sup>

Mario de la Cueva refiere que el trabajador eventual no satisface los requisitos del trabajo de planta, pues sus actividades son ocasionales.

Tampoco es conveniente aceptar los criterios anteriores, pues siempre que se reúnan los dos elementos: necesidad y permanencia de una función en la empresa, se supone que se estaría ante un trabajador de planta; y siempre que falte cualesquiera de los dos elementos o presupuestos se estaría ante un trabajador eventual. Este último criterio no es exacto, pues de aceptarse, se caería en el error de simular también como eventual, al trabajador de temporada el cual tiene una connotación distinta, y su naturaleza y efectos jurídicos ante la Ley son también distintos. El trabajo de temporada se realiza en ciclos ocupacionales intensivos.

El régimen de excepciones en nuestra Ley se objeta en cuanto que se priva a sectores muy importantes, que significan un alto porcentaje de la población

---

<sup>89</sup> Mario de la Cueva. *Op. Cit.* p. 225



económicamente activa (trabajadora), de los beneficios que aporta el derecho de estabilidad en el empleo. Dicha disposición legal puede considerarse como una norma privativa e injusta y contraria a los principios de la equidad.

La estabilidad relativa se traduce en una excepción de reinstalar al trabajador, lo que se substituye con el pago de una indemnización por los daños y perjuicios que ocasionan la separación sin causa.

Concluyendo el tema, mediante la estabilidad se garantiza a los trabajadores su permanencia en el puesto, teniendo como objetivo evitar la separación injusta de los trabajadores; consecuentemente, mediante el trabajo prolongado, puede obtener los beneficios que se derivan de una permanencia en el desempeño de sus actividades, como la jubilación.

**CAPÍTULO IV**  
**NATURALEZA JURÍDICA DEL DESPIDO**

#### 4.1 ¿Qué es el Despido?

El Derecho mexicano del Trabajo tiene como una institución primaria y central el contrato de trabajo o relación laboral.

Las relaciones entre los trabajadores y los patrones se encuentran ligadas por lo que la Ley Federal del Trabajo llama contrato de trabajo, mismo que puede celebrarse por obra o tiempo determinado o tiempo indeterminado. En nuestro medio, generalmente los contratos de trabajo se celebran por tiempo indefinido, siendo ésta la causa primordial para garantizar al trabajador su estabilidad en el empleo.

La falta de cumplimiento de las obligaciones del trabajador o del patrón origina la disolución del vínculo contractual. La Ley Federal del Trabajo reglamenta las causas de disolución del contrato individual del trabajo en lo que se refiere a rescisión en sus artículos: 46, 47, 51, 52, 208, 255, 264, 291, 303, 341 de la Ley Federal del Trabajo.

En las relaciones de trabajo, cualquiera de las partes, tiene la facultad de rescindir el contrato cuando una de ellas incumple con sus obligaciones consignadas en la Ley.

En el Derecho mexicano del Trabajo la rescisión de las obligaciones laborales es la terminación de todos los derechos y obligaciones que se derivan del contrato de trabajo; esta rescisión del contrato de trabajo por voluntad del patrón es el despido,

vocablo que se emplea en la fracción XXII del artículo 123 de nuestra Carta Magna, que a la letra dice:

“El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La Ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en la de su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos.

El patrón no podrá eximirse de esa responsabilidad cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él”.<sup>90</sup>

“Alberto José Carro Gelmo en su obra titulada El despido justo (Bosh, Casa Editorial Barcelona), señala que llamamos despido a la ruptura del contrato fundada o no en justa causa, por voluntad unilateral del empresario”.<sup>91</sup>

El maestro Néstor de Buen manifiesta que el despido es considerado por la ley reglamentaria como una forma de rescisión, es decir, cuando el patrón por una decisión unilateral pone fin a la relación laboral haciendo valer y atribuyendo una causa grave de incumplimiento al trabajador.

---

<sup>90</sup> Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. 1988. p. 110

<sup>91</sup> Francisco Ramírez Fonseca. El despido. p 45

Ahora bien, el citado autor comenta que cuando el patrón rescinde la relación laboral al trabajador, ésta no termina por sí misma, sino que dicha rescisión estará sometida a la verificación de su validez por las autoridades laborales, por lo que no es lo mismo la facultad de dar por terminado el vínculo laboral mediante el despido, con la terminación de la relación laboral, pues hay una condición de carácter procesal. Existe una suspensión del vínculo laboral entre despido patronal y su confirmación por el tribunal. Si confirma el despido injustificado "...el laudo operará como cumplimiento de una condición resolutoria de la relación laboral. Si por el contrario, declara procedente la acción de cumplimiento, todos los derechos del trabajador se actualizarán (reinstalación, pago de salarios vencidos, mejoras ocurridas en el puesto, antigüedad, etc)".<sup>92</sup>

El despido es un menoscabo, fractura el principio de estabilidad, porque si bien "... el patrón no podrá dar por terminada, anticipadamente, la relación de trabajo, salvo que el trabajador incurra en una causa grave. El despido, entonces destruye, a nivel personal o individual el derecho al trabajo programáticamente establecido en el nuevo proemio del artículo 123 Constitucional."<sup>93</sup>

De los citados autores, en cuanto al tema que nos atañe, el primero de ellos habla del despido como una ruptura del contrato de trabajo por voluntad propia del patrón, y el segundo dice que es una rescisión hecha valer por el patrón mediante la cual concluye la relación laboral por una causa justa imputable al trabajador.

De la anterior manifestación, debemos señalar que, en cuanto al despido, los citados autores hacen referencia a los términos: contrato de trabajo y la relación laboral, de los cuales consideramos que los dos son correctos, en cuanto que nuestra

<sup>92</sup> Néstor de Buen. *Op. Cit.* p. 78

<sup>93</sup> *Ibid.* p. 79

Ley Federal del Trabajo en su artículo 20, nos dice: que la relación de trabajo, es cualquier acto que le dé origen a la prestación de un servicio personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario, y el contrato individual de trabajo, es aquel mediante el cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado mediante el pago de un salario. La relación de trabajo y el contrato celebrado, producen los mismo efectos.

El artículo 21 presume la existencia del contrato así como de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe.

Luego entonces, es correcto hablar tanto del contrato de trabajo como de relación de trabajo, pues ambos preceptos los contempla nuestro ordenamiento legal e inclusive ambos producen los mismo efectos.

La forma más frecuente de la disolución de los contratos laborales es el despido, Mario de la Cueva dice que se conoce con el nombre de despido el acto por el cual el patrón hace saber al trabajador que rescinde la relación de trabajo, y que en consecuencia debe de retirarse del servicio.<sup>94</sup>

Aparicio Méndez lo define: “como la disolución del contrato por decisión unilateral del patrono o por mandato de la Ley cuando se configuran ciertos elementos vinculados a la voluntad del empleador directa o indirectamente.”<sup>95</sup>

Según Cabanellas el despido “es una declaración de voluntad unilateral, por el cual el patrono expresa su propósito de extinguir el vínculo jurídico que lo une al

---

<sup>94</sup> Mario de la Cueva. *Op. Cit.* p. 251

<sup>95</sup> Aparicio Méndez. *La huelga y los derechos jubilatorios en la ley.* p. 882

trabajador a su servicio”<sup>96</sup>. Cuando la declaración de voluntad está justificada en hechos imputables al trabajador el despido es justo, no lo es cuando se funda en la simple voluntad del patrono, sin que lo justifique un motivo legal e imputable al trabajador. Según Cabanellas el despido puede ser justificado o injustificado, según obedezca o no a causas legítimas.

En cuanto al despido nos adherimos a los conceptos citados, manifestando lo siguiente:

Que el despido es: el acto unilateral mediante el cual, por voluntad del patrón, existe una ruptura del contrato de trabajo o una desvinculación jurídica de la relación laboral por causa justificada o injustificada. Este acto está sujeto a las condiciones, formas y consecuencias impuestas por las normas vigentes. Cuando el despido es por alguna causa justificada, si se inconforma el trabajador, éste estará supeditado a la confirmación de su validez por la autoridad competente y, cuando es injustificado estará sujeto a la reinstalación o pago de la indemnización establecidas en nuestra Ley.

#### **4.2 Aviso del Despido**

Una de las reformas de la Ley Federal del Trabajo, que entraron en vigor el 1º de mayo de 1980 fue la de que “se adicionó al artículo 47, en el sentido de si el patrón no da aviso al trabajador o a la junta de la fecha y causa de la rescisión, la falta de dicho aviso, por sí sola, bastará para considerar que el despido fue injustificado”.<sup>97</sup>

El tratadista Trueba Urbina, comenta al tema aludido, que esta obligación por parte del patrón de dar aviso por escrito del despido al trabajador, tiene como

<sup>96</sup> Guillermo Cabanellas. Introducción al derecho laboral. Vol. III

<sup>97</sup> Baltazar Cavazos Flores. Instantáneas Laborales. p. 150

finalidad primordial establecer con precisión la causal o causales de despido y fecha en que éste surte sus efectos, de tal manera que el subordinado pueda hacer valer sus derechos respecto a lo expresado en dicha notificación.

La falta de esta comunicación por escrito, en la cual se contiene las causales invocadas por el patrón rescindiendo el contrato de trabajo, es suficiente para que sea considerado como despido injustificado, quedando el patrón obligado a probar que no despidió injustificadamente al trabajador.

Cuando el patrón en el aviso invoque la causa de rescisión no podrá oponer como excepción otras causales distintas de las que dieron lugar o motivaron el despido que comunicó al trabajador.

Si el trabajador, se niega a recibir el aviso por escrito, el patrón deberá comprobar idóneamente tal circunstancia, dando dicho aviso al tribunal competente para que lo haga extensivo al trabajador, o bien, que por cualquier circunstancia no pueda ser dado personalmente al trabajador.

Para evitar la aplicación del último párrafo del artículo 47 de la Ley Laboral, o bien, que dicho despido no se presuma injustificado, deberá darse el respectivo aviso, el cual deberá de contener la causa o circunstancia debidamente especificada y la fecha del despido.<sup>98</sup>

Cabe hacer el comentario, que la falta de aviso por escrito hecha por la empresa, constituye una sanción establecida por los artículos 992 y 1002 de la Ley Federal del Trabajo.<sup>99</sup>

<sup>98</sup> Francisco Ramírez Fonseca. *Op. Cit.* p 169 - 170.

<sup>99</sup> Ley federal del trabajo. 1999. p. 308 - 310



El primero de los artículos dice: Cualquier violación a las normas de trabajo cometidas por los patrones o por los trabajadores, se sancionarán de conformidad con las disposiciones que establece el propio título, independientemente de la responsabilidad que les corresponda por el incumplimiento de sus obligaciones.

El segundo de los artículos dice: De conformidad con lo establecido por el artículo 992, las violaciones a las normas de trabajo no sancionadas en el capítulo respectivo o en alguna otra disposición de esta Ley, se le impondrá al infractor una multa por el equivalente de 3 a 315 veces el salario mínimo general, debiéndose tomar en consideración la gravedad de la falta y de las circunstancias del caso.

De lo expresado con anterioridad podemos concluir que fue acertada la adición de este precepto a la parte final del artículo 47 de la Ley Laboral, en virtud de que la comunicación por escrito al trabajador constituye una constancia auténtica del despido, haciendo del conocimiento del trabajador la causa justificada por el patrón; debiendo aclarar que también esta parte puede omitir la entrega de dicha constancia, pero si sucede así, éste no podrá alegar en su defensa ninguna causa justificada de su rescisión, por el contrario, si da este aviso, no podrá oponer como excepción otra causa distinta a la que motivó el despido, si acontece el primer caso dará como resultado que el patrón, una vez comprobado el hecho del despido, reinstale al trabajador o bien lo indemnice, de acuerdo con la elección del trabajador y cuyas acciones se prevén en el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo.

La omisión del aviso hace una presunción *juris tantum* que el despido sea injustificado, por lo que el patrón deberá hacer del conocimiento de la Junta respectiva, en caso que el trabajador se niegue a recibirlo.

### 4.3. Clases de Despido

#### 4.3.1. Despido con justa causa

El despido justificado aparece cuando el trabajador haya realizado hechos o actividades tan graves que impiden el desarrollo de la relación contractual y justifican la decisión del patrón para despedirlo, lo que se conoce como rescisión. En estos casos, durante su aplicación el trabajador no tiene derecho a percibir los beneficios que la ley otorga.

La rescisión es la disolución de las relaciones de trabajo, decretada por uno de sus sujetos, cuando el otro incumple gravemente con sus obligaciones. Esta figura jurídica es la consecuencia del ejercicio de un derecho facultativo que corresponde a cada uno de los sujetos del vínculo como relación de trabajo, cuando el otro, como dice la definición, incumple gravemente con las obligaciones establecidas en la Ley; entonces el titular de este derecho, en este caso el patrón, puede hacer uso de él o abstenerse.

El incumplimiento que resulta de un acto debe ser de naturaleza grave; la Ley considera que no todo incumplimiento de una obligación amerita la disolución de la relación, es decir, el incumplimiento ha de referirse a las obligaciones principales, lo anterior está apoyado en el artículo 47 de la Ley.

El artículo 46 establece: que el empleado o el patrón podrá rescindir tiempo la relación de trabajo, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad. De lo anterior se deduce que cualquiera de las partes de un contrato, puede rescindir el mismo, tan es así que la Ley en preceptos por separado enumera las causas que pueden ejercitar cualquiera de estas partes. Pero en lo concerniente a este tema, sólo

interesa la rescisión decretada por el patrón, pues es considerada como despido justificado, por el contrario, el trabajador que rescinde el contrato no puede despedirse por sí solo.<sup>100</sup>

Mario de la Cueva dice que la rescisión hecha valer por el patrón afecta tanto a los contratos a tiempo determinado indeterminado.

En México la Ley Federal del Trabajo señala el despido por causa justa en el artículo 47 que a la letra dice:

“Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:

- I. Engañarlo el trabajador o en caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;
- II. Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo, de la empresa o establecimiento, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia;
- III. Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de

---

<sup>100</sup> Mario de la Cueva, *Op. Cit.* p. 242

ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeñe el trabajo;

- IV. Cometer el trabajador, fuera del servicio, contra el patrón, sus familiares o personal directivo o administrativo, alguno de los actos a que se refiere la fracción II, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;
- V. Ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo;
- VI. Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio;
- VII. Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él;
- VIII. Cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo;
- IX. Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa;
- X. Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un período de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada;

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

El patrón deberá dar al trabajador aviso por escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión.

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

La falta de aviso al trabajador o a la Junta, por sí sola bastará para considerar que el despido fue injustificado<sup>101</sup>.

Breve comentario al citado artículo 47.

Del contenido de la fracción primera se desprende que el patrón deberá probar, en caso necesario, la falsedad de las referencias o certificados que lo hubieran decidido a aceptar al trabajador propuesto, pero si no hay engaño, el patrón no podrá rescindir el contrato por más incompetente que resulte el trabajador contratado. La forma de probar el engaño es mediante las cartas de recomendación que el trabajador presente al solicitar el empleo, en las cuales se haga constar que posee las aptitudes para el desempeño del puesto o bien bajo protesta de decir verdad, afirma que posee dichas cualidades o conocimientos.

En cuanto a la fracción segunda, ésta tiene como fundamento el mantener las relaciones establecidas en el trabajo entre el patrón y sus subordinados, contemplando como elementos esenciales de este vínculo, el respeto y la confianza mutua; la falta de estos elementos haría que el desarrollo de dicha relación no fuera normal o en armonía. Existe justificación, la exclusión de los casos en que medie provocación, puesto que de no ser así, el despido del trabajador sería injustificado.

La Corte ha sostenido el criterio en cuanto a la falta de probidad y honradez, puede implicar una gama muy variada de posibilidades, como: competencia desleal, vender productos a un precio superior al autorizado, repartir propaganda en horas de trabajo, disponer de dinero ajeno, no rendir cuentas de operaciones realizadas, checar tarjetas de otro o por otro trabajador, retirarse del trabajo antes de la hora fijada y hasta dormirse durante la jornada pactada.

---

<sup>101</sup> Ley federal del trabajo. 1999. p. 27

Por lo que se refiere a malos tratamientos, estos deben ser factibles de probar, como zarandeadas o empujones en público.

Dicha fracción hace referencia en cuanto a las conductas señaladas que se profieran al patrón o sus familiares o personal directivo o administrativo. En esta virtud es requisito probar la causal en sí y también acreditar la existencia del parentesco o calidad del personal directivo o administrativo.

Por lo que se refiere a las fracciones III y IV, las razones en que se funda las causas de despido son similares a las de la fracción anterior. En el caso de la fracción III, es necesario acreditar las conductas de falta de probidad y honradez, actos de vigilancia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra de algún compañero de trabajo, y como consecuencia de esta conducta, que se altere la disciplina en la fuente de trabajo. En el caso de la fracción IV, resulta procedente cuando las faltas que se le imputen al trabajador hagan imposible la continuidad de la relación de trabajo.

En cuanto a la fracción V, es evidente que el trabajador no debe ocasionar perjuicios a lo aludido en esta fracción; ahora bien, cuando el trabajador ocasione algún perjuicio con una actitud dolosa, el patrón podrá exigir la reparación del daño y menoscabo, o bien ejercitar acción por la vía penal. Debemos señalar que normalmente el trabajador es insolvente y no podrá cubrir económicamente el daño, procediendo el patrón únicamente a rescindir el contrato. Existen algunos perjuicios de carácter natural y cuando se rescinde el contrato por estas causas, el patrón quedará obligado a probar el hecho que los daños ocasionados fueron intencionalmente.

Fracción VI, para que proceda la aplicación de esta fracción no sólo es necesario que el perjuicio se ocasione con actitud dolosa, sino que también exista negligencia del trabajador, y como consecuencia de esta conducta, se ocasione un

perjuicio. Lo anterior es apoyado por la fracción IV del artículo 134 de la Ley, la cual obliga al trabajador a ejecutar el trabajo con la intensidad, esmero y cuidado apropiados.

Por lo que hace a la fracción VII; para la aplicación de este precepto se requiere que haya imprudencia o descuido inexcusable por parte del subordinado, poniendo en peligro la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentran en él. Únicamente basta con que se comprometa la seguridad sin que se causen consecuencias por dicha imprudencia.

En lo aludido en la fracción VIII, según definición del Diccionario Larousse, la moral "las reglas que deben de seguirse para hacer el bien y evitarse el mal".<sup>102</sup>

El licenciado Francisco Ramírez Fonseca considera que la Ley, cuando habla de actos inmorales, se refiere a lo contrario a las buenas costumbres, conducta que impone a los trabajadores la fracción VII del artículo 134 de la *Ley Federal del Trabajo*. Ahora bien, es el caso que cada patrón puede tener un concepto de moral y cuando los trabajadores cometen actos contrarios a ésta, el despido quedará al arbitrio de los patrones; en realidad este concepto es amplio y controvertido, pero en determinado caso el criterio del juzgador será el determinar la actitud inmoral.

Considerando que el contenido de la fracción IX, está comprendido en las faltas de probidad u honradez, nos remitimos al comentario hecho en la fracción II.

En cuanto al texto de la fracción X, para que las repetidas faltas de asistencia no ocasionen la rescisión del contrato, el trabajador a su regreso debe justificarlas.

---

<sup>102</sup> Diccionario Larousse. p. 592



La desobediencia del trabajador en la fracción XI, se requiere que sea siempre en relación al trabajo pactado.

Fracción XII, este precepto es tendiente a preservar la vida y la integridad del trabajador. En sí es una medida de seguridad para el trabajador previniendo los accidentes y enfermedades y si el trabajador se niega a aceptar dichas medidas, ésta es una causa de rescisión, porque consideramos que es preferible rescindir el contrato, a que se muera o se ocasione un perjuicio a su salud.

Respecto a la fracción XIII, la Corte ha sustentado que no es necesario la prueba pericial, basta una prueba testimonial, pero cuando un trabajador concurre a la fuente de trabajo a desempeñar sus labores en estado inconveniente, esta conducta puede ser notada a simple vista por las personas que lo rodean.

Por lo que se refiere a la fracción XIV, trae como consecuencia que el cumplimiento del contrato sea materialmente imposible.

El contenido de la fracción XV hace notar que las causas de rescisión a que refieren las catorce anteriores fracciones son de carácter enunciativas al administrarse causas análogas, pues existen otras causas que describiremos con posterioridad. En el caso de la citada fracción debe probarse el hecho que se imputa al trabajador, la gravedad de la falta y las consecuencias.<sup>103</sup>

En relación a la última fracción el legislador no puede prever la multitud de acontecimientos en la vida de las relaciones de trabajo. Se debe tener en consideración ciertos requisitos: "a) La causa alegada debe ser análoga a alguna de las enumeradas expresamente en la Ley; b) Ha de ser de naturaleza grave, o de conformidad con la

<sup>103</sup> Baltazar Cavazos Flores. Causales de despido. p. 33 - 59

explicación que ofrecimos, ha de implicar un incumplimiento grave de una obligación principal o importante; c) Las consecuencias de incumplimiento sobre el trabajo deben ser semejantes a las que producirán una causa de rescisión expresa”.<sup>104</sup>

#### 4.3.2 Despido sin justa causa

El objetivo perseguido por el patrón al rescindir el contrato de trabajo, consiste en desprenderse de un trabajador a su servicio, sin motivo alguno imputable a él.

La Corte comenta lo siguiente: “DESPIDO INJUSTIFICADO.- Basta con que el patrono impida por cualquier medio, que el obrero ejercite el derecho que le da su contrato a desempeñar su trabajo o que se rehuse a ministrarle éste, para que incurra en la sanción fijada por la Ley, ya que con ese procedimiento priva al trabajador del derecho a ganarse la vida, sin que se precise que el asalariado sea despedido materialmente”.<sup>105</sup>

Cuando no hay causa justificada de la disolución del vínculo laboral y el tribunal ordena que se reintegre al trabajador a cargo del patrón, debe además de restablecer los salarios a que tiene derecho durante el lapso que duró la suspensión del contrato.

La legislación ha tratado de poner un freno a los abusos de que eran objeto los trabajadores en materia de rescisión, sancionando al patrón que injustificadamente despida a un trabajador, pues la clase trabajadora tiene como único patrimonio su fuerza de trabajo.

---

<sup>104</sup> Mario de la Cueva. *Op. Cit.* p. 245

<sup>105</sup> Apéndice al *Seminario Judicial de la Federación 1917* p. 73

Desde la promulgación de nuestra Ley Suprema han quedado salvaguardados los derechos de los trabajadores en este sentido y en muchos aspectos más, pues al consignar estos derechos en nuestra Constitución se ha logrado que el trabajador esté protegido.

La Constitución establece como despido injustificado el hecho de que el patrón rescinda el contrato de trabajo, por haber ingresado el trabajador a un sindicato o por haber tomado parte en una huelga lícita.

La Ley Fundamental nos da un concepto claro de despido, este concepto se saca por exclusión, es decir, todo aquel que no está incluido dentro de las causales enunciadas en el numeral 47 de la Ley, se considera como despido injustificado.

La Ley protege al trabajador en caso de despido injustificado, concediéndole dos acciones a su elección: reinstalación o indemnización.

#### **4.3.3 Otras Causas del Despido**

Las causas de rescisión que a continuación describiremos son de carácter especial, ya que no están contempladas por disposición expresa en el numeral 47 de la Ley Laboral.

Dentro del capítulo de suspensión, se enuncian las siguientes:

El artículo 42 fracción VII prevé la falta de los documentos para la prestación del servicio cuando sea imputable al trabajador.

El artículo 43 fracción IV señala que la suspensión en el supuesto del caso anterior, corre desde la fecha en que el patrón tenga conocimiento del hecho, hasta por un período de dos meses.

Entonces es de suponerse que transcurrido el período, el patrón puede rescindir el contrato sin responsabilidad, en los siguientes casos: si el trabajador no regresa en el término concedido o que no tenga en su poder los conocimientos. En el primer caso no se trata de un abandono de trabajo y en el segundo un incumplimiento por parte del trabajador.

El abandono de trabajo se encuentra fundamentado en la fracción VII del artículo 135 cuando dice: Queda prohibido a los trabajadores suspender las labores sin autorización del patrón.

La Corte en relación al abandono, refiere que no el hecho de que el trabajador falte a sus labores, sino el consistente en que inicio la prestación del servicio se abstenga de seguir desempeñándolo y se ausente del sitio de trabajo.

Veamos lo que dice la siguiente ejecutoria de la Corte “ABANDONO DE LAS LABORES COMO CAUSA DE DESPIDO no sólo es el factor tiempo o el deseo de dar por concluida la relación laboral, lo que determina la existencia o inexistencia del “abandono de labores” pues para precisarlo como causa justificada de despido, basta con que se desatiendan, aunque sea por breve lapso, las labores inherentes al puesto que se desempeña.<sup>106</sup>

Otro caso es el del artículo 134 del mismo ordenamiento jurídico invocado, el cual establece en forma expresa las obligaciones de los trabajadores. Si los contratos

---

<sup>106</sup> Francisco Ramírez Fonseca. *Op. Cit.* p. 149

se hicieron para que se cumplan; y en el caso concreto el trabajador incumple con sus obligaciones señaladas en el precepto legal, entonces el patrón estará en posibilidad de rescindir el contrato de trabajo sin responsabilidad para éste. Lo anterior se relaciona con la fracción XV del artículo 47 del mismo ordenamiento legal, en el cual se señala las causas análogas.

El siguiente caso es el del artículo 161, el cual expresa ciertos elementos para que proceda la rescisión y son los siguientes: 1) Que la relación de trabajo tenga más de 20 años; 2) Que sea grave o que haga imposible su continuación.

Cuando la falta no sea grave o que no haga imposible su continuación, el patrón sólo podrá aplicar mediadas disciplinarias para su corrección.

Para el caso en que el trabajador reincida en la misma conducta o en otras, el patrón estará legitimado para rescindirle el contrato.

En lo tocante al artículo 185, que se refiere a los trabajadores de confianza, expresamente se manifiesta que el patrón podrá rescindir el contrato de trabajo si existe alguna causa razonable de pérdida de confianza, aun cuando no se contemple por lo que dispone el artículo 47 de la Ley, independientemente de que pueda ejercitar alguna acción que contemple el artículo 48 del mismo ordenamiento.

El trabajador de confianza no debe excederse en el despeño de determinadas facultades otorgadas por el patrón, pues si su conducta es contraria el despido deberá considerarse justificado. Ahora bien, el término "confianza" no es muy claro, pues los patrones pueden interpretarlo de diversas formas, por lo que el tribunal correspondiente deberá determinar de conformidad con los artículos 9 y 185, si el trabajador se encuentra en los empleados de confianza y si la conducta imputada

corresponde a las expresadas en la Ley, no solamente basta que el patrón pierda la confianza al trabajador en forma sugestiva.<sup>107</sup>

---

<sup>107</sup> Bahazar Cavazos Flores. Op. Cit. p. 69

**CAPÍTULO V**  
**CONSECUENCIAS JURÍDICAS DEL DESPIDO**  
**INJUSTIFICADO**

## 5.1 Acciones derivadas del Despido

Nuestra Ley Suprema y la Ley Federal del Trabajo, se han preocupado por proteger al trabajador, y de ahí que el problema de las acciones de separación tengan interés cuando el empleado es despedido sin causa justificada o cuando, con causa legítima, se le separa del trabajo. Ambos casos son análogos en el sentido de que producen el efecto de que al trabajador se le separa de la fuente laboral. Esta analogía puede llevarse más lejos, pues cuando el patrón no justifica la causa que tuvo para separar al trabajador o cuando demuestra el motivo justificado de separación, esto deriva de un acto imputable al patrón. Esta conducta unilateral del patrón da lugar al ejercicio de las acciones contempladas en la fracción XXII del artículo 123 constitucional apartado "A", a que se cumpla con el contrato del trabajo o bien al pago de la indemnización de tres meses de salario.

En consecuencia, la terminación del contrato de trabajo por voluntad unilateral del patrón, sin causa justificada y sin responsabilidad, no se encuentra permitida, pues el trabajador quedaría a merced del patrón.

Más aún, la Ley Federal del Trabajo en su artículo 48 establece:

"El trabajador podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario.



Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de rescisión, el trabajador tendrá derecho, además cualquiera que hubiese sido la acción intentada a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido, hasta que se cumplimente el laudo.<sup>108</sup>

En el Derecho mexicano se crearon dos acciones distintas, presumiendo que en varias hipótesis, el trabajador prefería una indemnización y, precisamente, que el despido haya lesionado su dignidad o bien la necesidad de continuar trabajando por diversas razones.

La elección entre estas dos acciones debe hacerse por el trabajador al proponer su demanda ya que por su naturaleza producen efectos distintos respecto de prestaciones accesorias; inclusive el pago de los salarios vencidos, estos se cortan en el momento en que es reinstalado el trabajador.

Al respecto el maestro Mario de la Cueva opina que el precepto constitucional no habla de dos acciones distintas, sino de una obligación del patrón, la que se cumplirá a elección del trabajador y la cuestión fundamentalmente es que se debatirá en el proceso la justificación o injustificación del despido y será después si se resuelve que fue o no un acto arbitrario.<sup>109</sup>

La realidad es la siguiente: que independientemente de que el trabajador opte por cualquiera de las dos acciones que le concede la Ley, mientras se resuelve el conflicto tendrá que buscar un nuevo trabajo para satisfacer las necesidades de él y su familia, pues no podrá quedarse cruzado de brazos hasta que se resuelva la controversia, que desde luego tardará un buen tiempo, pues aún cuando elija por la

<sup>108</sup> Ley federal del trabajo, 1999, p.29

<sup>109</sup> Mario de la Cueva. Op. Cit. p. 256

reinstalación, con la experiencia laboral jamás se le reinstalará para el efecto de que continúe laborando, sino para que el patrón no se haga acreedor a la sanción prevista en el artículo 50 de la Ley Federal del Trabajo que más adelante explicaremos.

## 5.2 Reinstalación

La acción de reinstalación concedida por la fracción XXII del artículo 123 constitucional y prevista por el artículo 48 de la *Ley Federal del Trabajo*, su finalidad es asegurar la estabilidad de los trabajadores en sus empleos.

El maestro Mario de la Cueva, refiere el concepto de la reinstalación por el diccionario de la academia y expresa que reinstalar es volver a instalar, que significa poner en posesión de un empleo. La reinstalación en el trabajo se traduce en poner al trabajador nuevamente en posesión de su empleo, pero dicha posesión no es física, sino jurídica, es decir, un reestablecimiento o restauración del trabajo en los derechos que le correspondían en la empresa derivados de la relación de trabajo. Esta restauración del trabajador en sus derechos comprende aquéllos que ya disfrutaba antes del despido y los que debió adquirir por el trabajo durante el tiempo que estuvo alejado de él. Concluye el citado autor: que debe entenderse por reinstalación, la restauración del trabajador en los derechos que le corresponden en la empresa, derivados de la relación jurídica creados por la prestación de su trabajo.

La reinstalación desde el punto de vista obligatorio fue objeto de diversas interpretaciones por la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

En la ejecutoria del 29 de Julio de 1936, Gustavo Adolfo de la Selva sostiene que la fracción XXI, del artículo 123 constitucional “. . . no tiene aplicación cuando los trabajadores intentan la acción de reinstalación, puesto que si se aplicara, se haría

nugatorio el derecho concedido a los trabajadores en la fracción XXII, porque bastaría la negativa del patrón de someterse al arbitraje, para que el derecho de elección de los trabajadores entre las acciones de reinstalación y el pago de la indemnización de tres meses de salario, dejara de producir efectos y, por la misma razón, tampoco pueden tener aplicación los artículos 601 y 602 de la Ley Federal del Trabajo”<sup>110</sup>. Estos artículos, corresponden a la Ley de 1931.

El artículo 601 señalado con anterioridad, preveía que si el patrón se negara a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado:

- I. Dará por terminado el contrato de trabajo;
- II. Condenará a indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario;
- III. Procederá a fijar la responsabilidad que al patrón resulte del conflicto.

El artículo 602 establecía la responsabilidad del conflicto a que se refería la fracción III del artículo 601, previo que si el contrato fuere tiempo indefinido, la responsabilidad consistirá en veinte días por cada uno de los años de servicios prestados.

Los argumentos de la ejecutoria de G. Adolfo de la Selva pueden resumirse: la fracción XXII del artículo 123 constitucional no puede tener aplicación cuando el obrero intenta la acción del cumplimiento de las obligaciones derivadas de la relación de trabajo; en primer lugar, porque el Estado tiene que resolver los conflictos jurídicos que surjan entre particulares y, en consecuencia, es inadmisibles la negativa de una de las partes a someterse al arbitraje del órgano competente del Estado; y en segundo lugar, por su aplicación haría inoperante la fracción XXII que concede al

<sup>110</sup> Mario de la Cueva. México 1938. *Op. Cit.* p. 709

trabajador dos acciones, entre las que libremente puede elegir. Ahora bien, si el patrono llegara a negarse a cumplir la sentencia de reinstalación, la elección en realidad pertenece al empresario, pues la efectividad de las acciones dependerá de su arbitrio. Por otra parte, si se aplicara la fracción XXI se desnaturalizaría a la fracción XXII, esta fracción diría: el trabajador tiene dos acciones, la de pago tres meses de salario y otra cantidad más que se fijara en la Ley o en la sentencia respectiva: esta situación es evidentemente absurda. Finalmente, los principios del derecho se derrumbarían, la permanencia de la relación de trabajo dependería de la voluntad del patrono y los derechos quedarán destruidos a cambio de una indemnización.<sup>111</sup>

La Corte, al resolver el amparo promovido por Oscar Cué el 25 de febrero de 1940, vuelve a sostener que no puede obligarse al patrón a reinstalar a un trabajador cuando a ello se niegue, pues la reinstalación es una obligación de hacer y resultaría antijurídico y hasta monstruoso ejercer violencia en las obligaciones de hacer” y además, sancionar la instalación obligatoria equivale a considerar al trabajador con el carácter vitalicio, lo cual está condenado por el artículo 5° Constitucional.

La citada ejecutoria es importante, porque con ella abandona la Corte la idea de la reinstalación obligatoria, por considerar y fundar que la reinstalación es una obligación de hacer, si el patrón se resiste a cumplirla, por aplicación de los principios del derecho común la obligación se transforma en la de pagar daños y perjuicios, los cuales se liquidan conforme al Derecho del Trabajo, aclarando que este Derecho es autónomo, constituye un derecho y un deber social, no tratándose de una relación de trabajo como artículo de comercio, pues la naturaleza del contrato no es civil, ya que éste, como quedó precisado en el seno del Congreso Constituyente, se trata de un contrato evolucionado de carácter social en el que no impera el régimen de las obligaciones civiles, y menos la autonomía de la voluntad, pues las relaciones

---

<sup>111</sup> *Ibid.* p.258

laborales, en todo caso, deberán regirse conforme a las normas sociales mínimas creadas en la legislación laboral.

Al respecto, de la Cueva dice que la obligación de hacer es una interpretación civilista, que no estamos obligados a aceptar y que debemos rechazar si contraría los principios fundamentales del Derecho del Trabajo. La reinstalación, como se dijo al principio, no se trata de devolver al trabajador su empleo, por que no se exige que se devuelva el puesto, sino el cumplimiento del contrato, y la única obligación derivada del contrato es la de pagar el salario.

Al respecto, concluimos que el artículo 17 de nuestra actual *Ley Federal del Trabajo* establece “A falta de disposición expresa en la Constitución en esta ley o en sus reglamentos o en los tratados a que se refiere el artículo 6°, se tomarán en consideración sus disposiciones regulen casos semejantes, los principios generales que se deriven de dichos ordenamientos, los principios generales del derecho, los principios generales de justicia social que deriven del artículo 123 Constitucional, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad”.

El citado artículo no menciona el derecho común, lo que sí se refiere en el artículo 16 de la Ley de 1931; porque cuando contenga principios generales se aplicará en la vida del Derecho de Trabajo de conformidad con lo dispuesto por el artículo 14 Constitucional.

De lo anterior, se deduce que el maestro de la Cueva no considera la reinstalación como una obligación de hacer en estricto sentido, ya que toma en consideración que el Derecho del Trabajo es autónomo, y la reinstalación es una consecuencia del cumplimiento del contrato, prevista por el artículo 123 Constitucional fracción XXII.

La Ley Federal del Trabajo habla de responsabilidades aplicables al patrón en caso de que no cumpla con sus obligaciones, las cuales se traducen en pago de indemnizaciones.

En consecuencia el artículo 123 Constitucional, fracción XXII, establece las acciones que podrá ejercitar un empleado cuando sea despedido sin causa justificada, en el caso concreto que nos ocupa, prevé el cumplimiento del contrato, que se traduce en la reinstalación del empleado en su trabajo, prevista por el artículo 48 de la *Ley Federal del Trabajo* (Actual).

Por principio de la estabilidad del empleo, la acción de cumplimiento de contrato no puede ser eludida por el patrón, salvo en lo previsto por el artículo 49 de la *Ley Federal del Trabajo* vigente, que contiene los casos de excepción, así también, el artículo 947 del ordenamiento del legal citado establece las responsabilidades cuando el patrón se negara a someter sus diferencias al arbitraje o aceptar el laudo pronunciado por la Junta, y que son:

- I. Dará por terminada la relación de trabajo.
- II. Condenará a indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario.
- III. Procederá a fijar la responsabilidad que resulte al patrón del conflicto, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 50 fracciones I y II; y
- IV. Además condenará al pago de los salarios vencidos, desde la fecha en el que dejaron de pagarlos, hasta que se paguen las indemnizaciones, así como el pago de la prima de antigüedad, en los términos del artículo 162.

Lo anterior, aplicado al ejercicio de la acción de cumplimiento del contrato, cuando en un laudo el patrón sale condenado a reinstalar al empleado en su trabajo y

se niega a cumplir el laudo, entonces la autoridad procederá a fijar la responsabilidad, que se traduce en una indemnización prevista por el artículo 50 fracción I y II; así como al pago de salarios vencidos hasta que se cumplimente el laudo y demás prestaciones que se encuentra obligado a pagar, como vacaciones, prima vacacional, aguinaldo y prima antigüedad entre otras.

Luego entonces la reinstalación no es obligatoria para el patrón, siempre y cuando indemnice al trabajador con lo previsto por el artículo 50 fracciones I y II.

### **5.3 Indemnización**

La acción de indemnización es concedida por la fracción XXII del artículo 123 Constitucional a los trabajadores despedidos sin justa causa, la cual consiste en el importe de tres meses de salario, también prevista por el artículo 48 de la *Ley Federal del Trabajo*, en el que, a elección del trabajador, podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, que se le reinstale o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario.

El monto de la indemnización, tres meses de salario, es una suma relativamente arbitraria, puede resultar excesiva cuando el trabajador, días después de que es despedido, encuentra un nuevo y mejor trabajo y, en caso contrario, puede ser insuficiente, ya que los daños y perjuicios pueden ser mayores, como el lapso de tiempo de aproximadamente quince meses que tarda en resolverse el conflicto ante la autoridad o de tener problemas para encontrar un nuevo empleo. En cualquiera de los casos, esta indemnización se recibe después de concluido el conflicto, pues es cierto que el artículo 48 de la *Ley Federal del Trabajo*, además prevé el pago de salarios vencidos, cuando refiere que si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de la rescisión. Consideramos que la indemnización de tres meses de

salario y salarios vencidos no son suficientes para resarcir al trabajador de los daños y perjuicios ocasionados.

Al respecto existe un problema de interpretación popular, que inclusive va más allá del texto de la ley y adquiere características muy próximas a las de una norma consuetudinaria, ya que es aplicada con base a la consideración de su obligatoriedad y se trata de la incorporación de veinte días de salario por cada año de servicios prestado a la indemnización por despido.

En efecto, la Ley no establece dicha prestación porque los llamados veinte días por año, no son exigibles por ningún concepto, con relación a la acción por despido. El pago de los veinte días previstos por el artículo 50 fracción II de la *Ley Federal del Trabajo* se trata de un caso de excepción al artículo 49º de la citada Ley, cuando el patrono queda eximido de reinstalar al trabajador; artículo 947, cuando se niega a someter sus diferencias al arbitraje o aceptar el laudo pronunciado por la Junta.<sup>112</sup>

Con lo expuesto anteriormente *nace la idea* de proponer que el pago de veinte días por cada año de servicios prestados, previstos por la fracción II del artículo 50 de la *Ley Federal del Trabajo*, se aplique a los casos de despido injustificado cuando se ejercita la acción de indemnización, ya que resultaría una indemnización de mayor alcance instituida en favor de los trabajadores y, con ello reparar en parte el daño sufrido por tal conducta unilateral del patrón.

Nuestro país vive una crisis económica que en el área de trabajo se traduce en los despidos injustificados, lo cual acarrea una serie de conflictos para el trabajador, que van desde el problema del desempleo que trae como consecuencia la inestabilidad en su familia, hasta contribuir con el comercio ambulante que repercute en la

---

<sup>112</sup> Néstor de Buen. *Op. Cit.* p. 105



economía nacional, o en el fenómeno de la delincuencia, con el fin de obtener algún dinero para satisfacer las necesidades de la familia.

Si bien es cierto que el problema del despido ha sido resuelto en gran parte a partir de la promulgación de nuestra Constitución, disminuyendo el número de despidos arbitrarios, pues con tal conducta, la *Ley Federal del Trabajo* sanciona al patrón.

El ejercitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, la acción de indemnización consistente en tres meses de salario por despido injustificado y obtener un resultado mediante un laudo, por lo menos lleva un término de doce meses, más otros tres meses en vía de amparo; y el tiempo que se tarde en ejecutar puede variar entre uno a tres meses, para después obtener el pago de lo demandado que a veces no se obtiene completo. Durante este tiempo, el trabajador tiene que llevar sustento económico a su familia, ocasionando severos trastornos ante la imposibilidad de contar con su empleo.

Es un problema real la falta de fuentes de trabajo, y cuando se está en busca de un nuevo empleo, el prospecto patronal solicita como referencia los datos del último trabajo, y si el patrón de antemano se encuentra enterado de un juicio en su contra, seguramente no dará buenos precedentes del trabajador, lo que deja a la conciencia del probable patrón que se contrate o no a la persona que solicita un empleo, y la realidad es que a ningún patrón le gusta contratar a un trabajador que ha demandado.

Trataremos de explicar la propuesta para que se aplique el pago de los veinte días de salario por cada año de servicios prestados, previsto por la fracción II del artículo 50 de la *Ley Federal del Trabajo*, en los casos en que el trabajador sea

despedido injustificadamente y opte por el ejercicio de la acción de indemnización contemplada por el artículo 48 del ordenamiento legal citado, siempre y cuando la relación haya sido por tiempo indefinido.

Cuando el trabajador opta por la reinstalación, lo que solicita es que se continúe con el vínculo laboral, traducido en el cumplimiento de su contrato de trabajo, pero el patrón queda eximido de la obligación de reinstalar al empleado en los casos contemplados por el artículo 49 de la Ley Laboral; mediante el pago de las indemnizaciones que se determinan en el artículo 50, o cuando el patrón se niega a someter sus diferencias al arbitraje o acatar el laudo pronunciado por la Junta, como lo establece el artículo 947; **la citada indemnización también es aplicable, si el sujeto se separa del empleo por causas imputables al patrón, es decir, rescinde la relación de trabajo por las acusas previstas por el artículo 51, y el artículo 52 refiere que el patrón lo indemnizará en términos del artículo 50.**

Ahora bien, si elige por el pago de la indemnización constitucional, lo que realmente pide es **que declare la autoridad la rescisión del contrato de trabajo, derivada de una causa del patrón por haber sido una decisión unilateral el despido injustificado.**

Resulta injusto que la indemnización del artículo 50 fracción II, se conceda cuando se rescinde la relación de trabajo sin responsabilidad para el trabajador y se niegue cuando éste es despedido, **pues ambos casos producen los mismo efectos, el rompimiento del vínculo contractual.**

**Considero que el despido injustificado es una causa análoga a las previstas por el artículo 51, ya que tal decisión en forma unilateral del patrón para despedir sin justa causa es grave y de consecuencias semejantes.**

El artículo 51 establece: "Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador:

- I. Engañarlo el patrón, o en su caso, la agrupación patronal al proponerle 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;
- 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;
- III. Incurrir el patrón, sus familiares o trabajadores, fuera del servicio, en los actos a que se refiere la fracción anterior, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;
- IV. Reducir el patrón el salario al trabajador;
- V. No recibir el salario correspondiente en la fecha o lugar convenidos o acostumbrados;
- VI. Sufrir perjuicios causados maliciosamente por el patrón, en sus herramientas o útiles de trabajo;
- VII. La existencia de un peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el

establecimiento o porque no se cumplan las medidas preventivas y de seguridad que las leyes establezcan.

VIII. Comprometer el patrón, con su imprudencia o descuido inexcusables, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentran en él;  
y

IX. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes, en lo que al trabajador se refiere.”<sup>113</sup>

La última fracción tiene su fundamento en el sentido y en el caso concreto que nos ocupa, de que el despido injustificado no es en esencia sino una rescisión del contrato por causas imputables al patrón, pues el artículo 48 en su segundo párrafo dice: “Si en el juicio correspondiente el patrón no comprueba la causa de la rescisión”.<sup>114</sup>

Por consecuencia lógica, la indemnización a que se refiere el artículo 50 fracción II puede ser también aplicable a los casos de despido injustificado si se opta por la indemnización constitucional, **de ahí el verdadero alcance del precepto legal antes citado.**

Con tal propuesta y dentro de los límites trazados por este trabajo creemos haber realizado nuestro máximo esfuerzo para que un futuro pueda tener aplicabilidad la fracción II del artículo 50 de la Ley Federal del Trabajo, en los casos de despido injustificado, cuando la relación fue por tiempo indeterminado, deseando que su

<sup>113</sup> Ley federal del trabajo. 1999. p. 30

<sup>114</sup> *Ibid.* p. 29

contenido sea de análisis y crítica para los catedráticos de esta Universidad que nos forjó, así como para los miembros del H. Jurado, de quienes espero recibir su valiosa orientación al respecto para formar un mejor juicio sobre este discutido tema, a fin de que se despierte algún interés y aporte alguna utilidad social a la clase trabajadora mexicana, con lo cual estará altamente compensado nuestro esfuerzo.

## CONCLUSIONES

La historia del trabajo nos revela cómo desde las épocas más lejanas el hombre ha sido esclavizado y humillado por el propio hombre, se hacen notables las desigualdades sociales entre los más poderosos y los menos; inclusive, estos últimos son cosas de apropiación exclusivas, instrumentos para trabajar. En estas denigrantes relaciones humanas aún no puede hablarse de un ordenamiento jurídico laboral que las regule, esta situación para los desposeídos fue cambiando lentamente a medida que se fue teniendo una conciencia de clase social con derechos inherentes a la misma, derechos que se fueron conquistando poco a poco; con miserias, ultrajes y humillaciones, hasta que este malestar de los desposeídos se rebela, obteniendo un mejoramiento en sus condiciones de vida, reivindicando un mínimo de derechos para la clase proletaria.

En la época romana se le da escasa importancia al trabajo, ello trae como resultado la inexistencia de una legislación de las relaciones de trabajo, dicha relación no existe de derecho pero si de hecho; se experimentó el problema del trabajo y se reguló jurídicamente por la prestación de servicios.

España organizó un sistema propio, original, para regular la organización del trabajo, las reglamentaciones del trabajo consideraron al despido como un acto grave y se le sancionaba al patrón.

México en sus orígenes no conoció las relaciones laborales, pero se practicaba el trabajo libre, el cual era resultado de la voluntad de las partes. No existió un ordenamiento jurídico que regulara estas relaciones; sin embargo, en la Colonia comenzaron a regularse pero se violaban constantemente. Ya en la época

independiente se comenzó a proteger a la clase trabajadora, se crean reglamentos, se consignaron derechos y, lo más importante, se obligó a no confundir el trabajo con un alquiler. En la época contemporánea se dan movimientos y se crean diversas legislaciones de trabajo; a partir de la *Constitución de 1917* se pretende ofrecer mejores condiciones para regular las relaciones obrero patronales; en 1931 se crea la *Ley Federal del Trabajo* y se desliga al trabajo del derecho civil; se regulan completamente las figuras del contrato-relación laboral y el despido.

El Derecho del Trabajo rompe los moldes del derecho privado y ocupa un lugar dentro del derecho público.

El Derecho del Trabajo tiene vida propia, es decir, es autónomo.

El contrato de trabajo rebasa los límites del Derecho Civil, ya que aquél tiene como base el interés social y, por lo tanto, su celebración tiene que apegarse estrictamente a lo preceptuado en el artículo 123 de la Constitución y en su Ley Reglamentaria.

La legislación laboral establece un mínimo de derechos que debe gozar el trabajador.

La llamada relación laboral va implícita en el contrato de trabajo.

En la contratación individual, el consentimiento es de aceptación del trabajo, pero las condiciones de trabajo se encuentran protegidas y no interviene la voluntad.



El principio de estabilidad en el empleo constituye una garantía de seguridad para el trabajador de permanecer en el empleo, no se trata de un derecho de propiedad o vitalicio, sino solamente de conservación.

En el Derecho mexicano, no es necesario que el patrón acuda ante la Junta de Conciliación y Arbitraje para rescindir el contrato de trabajo, solamente si se inconforma el trabajador, entonces el patrón deberá de justificar la causa ante la autoridad.

El trabajador que es separado injustificadamente de su trabajo, tiene a su elección dos acciones que puede ejercitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje: el cumplimiento de su contrato de trabajo o la indemnización de tres meses de salario.

La reinstalación no es obligatoria en el Derecho mexicano, se puede eximir al patrón conforme a lo dispuesto por el artículo 49 de la *Ley Federal del Trabajo*, mediante el pago de las indemnizaciones del artículo 50 de la citada Ley.

El patrón se puede negar a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado, fijándole una responsabilidad en el conflicto mediante el pago de la indemnización del artículo 50 de Ley Laboral.

Respecto a los casos señalados en los numerales 14 y 15 que anteceden, nos han llevado a concluir que si el trabajador ejercita su acción de cumplimiento del contrato de trabajo, y el patrón lo reinstala, no es en realidad para que se continúe con el vínculo laboral, sino para evitar las responsabilidades consiguientes por indemnización en el artículo 50 de la Ley de la materia, y para revertir la carga procesal.

El pago de los 20 días de salario por cada año de servicio prestado, casi nunca opera en un juicio laboral por las razones expresadas en la conclusión anterior, pero se da en mayor número como norma consuetudinaria, es decir, cuando el patrón está consiente del despido y quiere evitarse problemas en acudir a deducir sus derechos ante la autoridad.

El despido injustificado y la rescisión del contrato por las causas imputables al patrón producen el mismo efecto, el rompimiento del vínculo laboral y son análogos.

El alcance del artículo 50 de la *Ley Federal del Trabajo*, en su fracción segunda, que contempla el pago de los 20 días de salario por cada año de servicio prestado no se limita a lo establecido por los artículos 49, 51 y 947 del ordenamiento legal citado, porque la última fracción del artículo 51, que contempla una de las causas de rescisión sin responsabilidad para el trabajador, esgrime las análogas, de igual manera graves y de consecuencias semejantes. Luego entonces, si el empleado opta por ejercitar su acción de indemnización por despido injustificado, analógicamente debería concederse la referida indemnización por ser un acto unilateral e imputable al patrón, que ocasiona al trabajador severos trastornos.

El despido injustificado es una rescisión sin justa causa.

El objetivo de la investigación se cumplió al analizar lo que se conoce como relación y/o contrato individual de trabajo, pues ambas generan la figura del despido, cuya naturaleza es la falta de cumplimiento de las obligaciones o una decisión no justificable del patrón que origina la disolución del vínculo contractual, y como consecuencia el desempleo. El problema de resarcir el daño que sufre el trabajador con motivo del despido injustificado y que prácticamente se refleja en la falta de fuentes de trabajo, así como que en muchas ocasiones no le es posible llevar sustento

económico a su familia durante la tramitación de un juicio, se resuelve con la propuesta de que consideren los legisladores una indemnización de mayor alcance que inclusive se encuentra prevista por la fracción del artículo 50 de la Ley Federal del Trabajo, y cuya limitante es que jurídicamente no es aplicable a los casos de despido injustificado, cuando el trabajador opta por ejercitar la acción de indemnización contemplada por el artículo 48, pero podría aplicarse en atención a lo dispuesto por el artículo 51 que prevé las causas de rescisión imputables al patrón, pues el despido injustificado deriva de una causa imputable al patrón y por analogía ambas rompen con el vínculo de trabajo. Lo anterior se lograría con el hecho de que las litigantes lo hicieran valer en juicio, para que una vez resuelto por los tribunales Colegiados, emitieran la jurisprudencia respectiva. Con esto se comprueba nuestra hipótesis al demostrar la factibilidad de una propuesta que permita al trabajador conseguir al final del juicio una indemnización de mayor alcance para reparar el daño sufrido.

## BIBLIOGRAFÍA

### Leyes y Códigos

- **Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.** Ed. Porrúa. México, 1998. Págs. 126
- **Ley Federal del Trabajo (1931).** Ed. Porrúa. México, 1950. Págs. 535
- **Ley Federal del Trabajo.** Ed. Alco. México, 1999. Págs. 337
- González Prieto, Alejandro. *Proceso formativo de la Ley Federal de 1931.* Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Instituto Nacional de Estudios de Trabajo. México, 1981. Págs. 100
- Suprema Corte de Justicia de la Nación. **Informe 1962.** Cuarta Sala.
- Suprema Corte de Justicia de la Nación. **Informe 1982.** Cuarta Sala.
- Suprema Corte de Justicia de la Nación. **Informe 1984.** Cuarta Sala.
- Jurisprudencia 1917 – 1985. “**Apéndice al Seminario Nacional de la Federación.** Quinta Parte. Cuarta Sala. Ed. Mayo. México, 1985. Págs 386
- **Revista Mexicana del Trabajo.** México, D.F. Tomo X Vol. I Año VI. No. 7, Nov. 1986. Págs 143.

### Doctrina

- Almanza Pastor, José M. El despido nulo. Ed. Tecnos. Madrid, 1968.
- Bayón Chacón, G., Pérez Botija. Manual del Derecho del Trabajo. Ed. D. Marcial Pons, Libros Jurídicos, Madrid, 1969. Vol I.
- Bermúdez Cisneros, Miguel. Las obligaciones en el derecho del trabajo. Ed. Cárdenas Editor y Distribuidor, México, 1978. Págs 684
- Briseño Ruiz, Alberto. Derecho individual del trabajo, Ed. Textos Jurídicos Universitarios, México, 1985. Págs 377
- Cabanellas, Guillermo. Introducción al derecho laboral. Vol. III. Ed. Porrúa, México 1980. Págs 750

- Castorena, J. Jesús. Manual de derecho obrero. Ed. Derecho Sustantivo. México 1971. Págs 361
- Cavazos Flores, Baltazar. Causales de despido. Ed. Trillas, México, 1987. Págs 99
- Cavazos Flores, Baltazar. Instantáneas Laborales. Ed. Trillas, México, 1938. Págs 227.
- Cavazos Flores, Baltazar. 35 lecciones de derecho del trabajo. Ed. Trillas, México, 1988. Págs 385.
- De Buen, Néstor. Derecho del trabajo. Ed. Porrúa. México, 1987. Págs 887
- De la Cueva, Mario. Derecho mexicano del trabajo. Ed. Porrúa, México, 1938. Págs 797
- De la Cueva, Mario. El nuevo derecho mexicano del trabajo. Ed. Porrúa, México, 1988. Págs 732
- García, Manuel Alonso. Derecho del trabajo. Ed. José María B., España, 1960. Tomo I.
- Guerrero, Euquerio. Manual de derecho del trabajo. Ed. Porrúa, México, 1984. Págs 595
- Hernández, Miguel. Tratado elemental de derecho del trabajo. Ed. Instituto de Estudios Políticos, Madrid, 1972.
- Ítalo Morales, Hugo. La estabilidad en el empleo. Ed. Trillas, México, 1987. Págs.108
- Margadant S., Guillermo. Derecho romano. Ed. Esfinge, México, 1982. Págs 530
- Méndez, Aparicio. La huelga y sus derechos jubilatorios en la ley.
- Miranda Basurto, Ángel. . La evolución de México. Ed. Herrero, México, 1974. Págs.454
- Monsart Russomano, Víctor. El empleado y el empleador. Ed. Cárdenas, México, 1982. Págs 779
- Nougier Rene, Louis. Historia general del trabajo. Ed. Grijalvo, México – España, 1965.

- Orlando Gómez, Elson. Derecho del trabajo. Ed. Cárdenas Editor y Distribuidor, México, 1979. Tomo II. Págs 561
- Palomar de Miguel, Juan. Diccionario para juristas. Ed. Mayo, México, 1981. Págs 1439
- Ramírez Fonseca, Francisco. El despido. Ed. Pac, México, 1987. Págs 197
- Ramírez Fonseca, Francisco. Suspensión, modificación y terminación de las relaciones del trabajo. Ed. Pac, México, 1984. Págs 124.
- Ramírez Fonseca, Francisco. Condiciones de trabajo. Ed. Pac, México, 1984. Págs 125.
- Trueba Urbina, Alberto. Nuevo derecho del trabajo. Ed. Porrúa, México, 1970.
- Diccionario Larousse. Ed. Larousse, México, 1985. Págs 1565