

878509

2  
2g

# UNIVERSIDAD DEL NUEVO MUNDO

ESCUELA DE DERECHO

CON ESTUDIOS INCORPORADOS A LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO



TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

## INTERPRETACION JURIDICA DEL ULTIMO PARRAFO DEL ARTICULO 47 DE LA LEY FEDERAL DE TRABAJO

### TESIS PROFESIONAL

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:  
LICENCIADO EN DERECHO  
P R E S E N T A

JOSE HUMBERTO COLE NEVARES

MEXICO, D. F.

1988



Universidad Nacional  
Autónoma de México



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

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

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

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

# I N D I C E

## **P R O L O G O**

	<b>PAG.</b>
Capítulo I.- Antecedentes Históricos del despido.	1
1.2. El Derecho Alemán.	5
1.3. El Derecho Español.	10
1.4. El Derecho Francés.	12
1.5. Origenes de la Fracción XXII del Artículo 123 - constitucional.	17
1.6. Las Leyes Federales del Trabajo de 1931, 1970 y 1980.	22
Capítulo II.- La estabilidad en el trabajo y otras consideraciones.	44
2.2. La Relación Individual- de trabajo.	53
2.3. Tipos de contratos de - trabajo en el derecho - Mexicano.	56

2.4. Terminación de las relaciones individuales de trabajo.	67
<b>Capítulo III.- Causales de Rescisión previstas en el Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.</b>	<b>75</b>
3.2. El aviso de rescisión.	104
3.3. Efectos que produce la rescisión del contrato individual de trabajo.	108
<b>Capítulo IV.- Interpretación Jurídica.</b>	<b>111</b>
4.2. Principales escuelas de interpretación.	116
4.2.1. La escuela exegetica o del método tradicional.	116
4.2.2. La escuela del Derecho libre.	118
4.2.3. El método de interpretación de Francisco Geny.	120

4.2.4. El método Teleológico.	120
4.2.5. Método de la teoría pura del Derecho.	120
4.3. Precedentes de jurisprudencia en relación con el último párrafo del Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.	122
4.4. Interpretación Jurídica del último párrafo del Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.	133
<b>Conclusiones.</b>	<b>155</b>
<b>Bibliografía.</b>	<b>158</b>

## P R O L O G O

El último párrafo del Artículo 47 de la ley federal del Trabajo, ha constituido una problemática tanto en la teoría como en la práctica jurídica, en virtud de que el incumplimiento a ese supuesto legal, trae como consecuencia una sanción que provoca que un despido o rescisión de contrato totalmente justificada se convierta en un despido injustificado.

Al último párrafo del Artículo citado se le da una jerarquía que no le corresponde, ya que se desprende del criterio que a la fecha han seguido las juntas federales y locales de conciliación y arbitraje al afirmar que el sólo incumplimiento por parte del patrón de no entregar al trabajador el aviso de rescisión lo prejuzga al condenarlo por considerar que el despido fué injustificado.

Considero que éste último párrafo del Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, debe ser adicionado con objeto de que exista una equidad procesal cuando exista una controversia que se suscite en la junta correspondiente.

La mencionada adición debe dirigirse hacia una presunción legal, a fin de que admita prueba en contrario.

Este trabajo esta encaminado a probar, que la consecuencia que se origina por el incumplimiento del supuesto contenido en el último párrafo del Artículo 47 referido, no debe ser la de considerar que el despido sea injustificado, toda vez que, afirmar lo anterior restringe las garantías constitucionales.

Estos y otros argumentos más, haremos valer en el presente trabajo, a fin de demostrar que la interpretación correcta de los preceptos legales da lugar a hacer más justa la administración de justicia, ya que sino el extremo a que se refiere este último párrafo del Artículo 47, nos lleva a restringir las garantías constitucionales, por lo que debe ser modificado para que el procedimiento laboral sea más justo y equitativo.

A lo largo del presente, tratare los antecedentes del despido en diversas legislaciones, en seguida pasaremos a estudiar la estabilidad en el trabajo,

para que a continuación haga un breve análisis de las causales de rescisión previstas en el Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo y por último-entrare al estudio de la interpretación de la ley.

Concluyendo que el estudio de referencia sirva -de guía para definir un criterio sobre este tema tan complejo.



**CAPITULO 1.- ANTECEDENTES HISTORICOS DEL DESPIDO**

### Antecedentes históricos del despido.

El despido ha sido considerado por diversas legislaciones del mundo, dentro de las cuales las más importantes son el derecho Alemán, derecho Español y el derecho Francés.

Estos ordenamientos pretendían regular el establecimiento de normas protectoras para los trabajadores, ya que se encontraban expuestos a ser despedidos en cualquier momento.

Con los ordenamientos a que hemos hecho referencia, se pretendía que no se rompiera con el principio de estabilidad, principio que establece la permanencia del trabajador en sus labores, toda vez que, el patrón tenía una ilimitada facultad para despedir a sus trabajadores, debido a que entonces existía una gran cantidad de mano de obra y ante tal situación el patrón abusaba de las necesidades del trabajador y le imponía condiciones inhumanas de trabajo a cambio de no separarlos del mismo.

Los contratos de trabajo, tanto en el derecho Alemán como el Español y Francés tenían su fundamento en el derecho civil, (código de Napoleón) (1), dentro de éste estaban reglamentados y revestían formas para su duración: El contrato a plazo determinado y el contrato a duración indefinida.

El contrato a plazo determinado ( aquí también se incluía el contrato para la construcción de una obra determinada ) concluía con el vencimiento -- del plazo o la construcción de la obra, y el contrato a duración indefinida se terminaba en cualquier tiempo mediante la declaración unilateral - de disolución, situación a la que se le daba el - nombre de denuncia, misma que provocaba el despido o la separación del trabajo.

La defensa que tenían los trabajadores ante tal - injusticia consistía en que debía darse la denuncia con la anticipación debida, es decir, que al trabajador se le daba un aviso anticipado de terminación.

(1) De la Cueva, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo Ed. Porrúa, México, 1967, P. 796 y s.s.

Al periodo de tiempo comprendido entre la denuncia y la terminación se le daba el nombre de periodo de preaviso que podía ser de ocho a treinta días.

En caso de que el patrón no diera el aviso al trabajador lo hacía responsable ante tal situación.

Francia percibe la injusticia cometida en contra de los trabajadores y crea normas protectoras para estos, con la terminación de la primera Guerra Mundial, Alemania también crea las normas necesarias para proteger a los desempleados de la Post-Guerra y nace el "SEGURO CONTRA LA DESOCUPACION".

Además esta legislación prevee la situación de -- los despedidos, ya que cuando los patrones separaban a sus trabajadores, podían estos exigir del patrón, si la sentencia declaraba la injustificación del despido, que se les reinstalara en sus empleos, pero los patrones podían eludir tal obligación pagando una indemnización.

Con la terminación de la segunda Guerra Mundial, se da nuevamente el efecto de la desocupación, -- sin embargo, se crea una amplia convicción de los seguros contra la desocupación ya que avanza a -- grandes pasos la idea de la Seguridad Social.

#### 1.2. El derecho Alemán:

Las normas laborales se encontraban situadas dentro del Código Civil, como ya ha sido mencionado, sin embargo, los autores alemanes pugnarón porque existieran normas especiales para proteger a los trabajadores y dentro de éstas se dictarón las -- causas de disolución de las relaciones de trabajo que consistían en:

- El despido;
- El mutuo consentimiento;
- El vencimiento del plazo en las relaciones de trabajo a plazo fijo; y
- La muerte del trabajador.

El despido podía ser ordinario o extraordinario: el despido ordinario se utilizaba para las relaciones de trabajo a duración indefinida y el despido extraordinario se aplicaba tanto para las relaciones de trabajo a plazo fijo y obra determinada, como a la duración indefinida, ya que servía para poner fin a la relación a plazo fijo como a la relación de duración indefinida para evitar el período de previso.

Las causas de separación justificadas podían darse con la voluntad de los trabajadores o sin ella (2), tal es el caso de: La quiebra del patrón; la oposición del marido para que su mujer trabajara y las causas imputables al trabajador entre las que se encontraban:

1.- " Para trabajadores ocupados en la Industria"

A) La presentación por parte del trabajador de documentos o certificados falsos al patrón.

(2) *Ibidem.*

- B) La comisión de un delito: Robo, -  
abuso de confianza, fraude, etc.
- C) El llevar una conducta libertina.
- D) El abandono de trabajo, si, al ser  
requerido para que regresara se -  
negara a ello.
- E) Por comprometer la seguridad de -  
la negociación.
- F) Las injurias o vfas de hecho come  
tidas en contra del patrón, sus-  
familiares o de sus representantes.
- G) Causar daños intencionalmente en-  
contra de la propiedad del patrón  
o alguno de los trabajadores de -  
la empresa.
- H) La incapacidad para el trabajo.

2.- " Para los empleados de confianza ocupados en la industria ".

Las mismas que anteceden incluyendo las siguientes causas:

A) El mal uso de la confianza que se hubiera depositado en el empleado y.

B) La falta de fidelidad.

3.- " Para los empleados de comercio ".

Además de las causas de separación justificadas señaladas en el punto uno y dos precedente, la adquisición de alguna enfermedad contagiosa.

Asimismo el derecho Alemán consagró las causas por las que el trabajador podía rescindir la relación de trabajo al patrón con derecho a una indemnización consistente en el pago de daños y perjuicios.



La disolución o rescisión de contrato de los trabajadores se establecía por la declaración unilateral de voluntad del patrón, cualquiera que fuera la causal que la motivara, siendo la única -- acción que podía hacer valer el trabajador la -- del pago de daños y perjuicios en caso de que se violaran las disposiciones legales, es decir, si no se observaban los plazos de preaviso (que iban de un día hasta seis semanas), debía pagarse al trabajador el salario correspondiente y cuando este reclamaba contra el despido, y el patrón no probaba la justificación del mismo debía pagar -- al trabajador una indemnización, consistente en el monto de los salarios del período de preaviso.

En la actualidad el despido se aplica a los trabajadores que incurren en alguna de las causales a que hemos hecho referencia, pero si el patrón no prueba que la rescisión fue justificada, se le condena a reinstalar al trabajador en su empleo o indemnizarlo, en caso de que se niegue a cumplir con la condena impuesta por las Autoridades Laborales.

### 1.3. El derecho Español:

El derecho español ha tenido mucha importancia en el ámbito laboral, ya que se han dictado medidas a fin de dar una protección mayor a los trabajadores.

Así las cosas en sus orígenes rigió el sistema clásico, es decir, la ley sobre jurados mixtos del 27 de Noviembre de 1931 y que impuso para ciertos casos, la indisolubilidad de la relación de trabajo y como consecuencia la reinstalación del trabajador en su empleo en el caso de que este hubiera sido despedido injustificadamente. En el año de 1928 la ley se limitó a dar competencia a los jurados mixtos de trabajo para que ante estos se dirimieran las controversias laborales.

El 27 de Noviembre de 1931 se publicó la ley sobre jurados mixtos del trabajo, dentro de su articulado consignó la necesidad de que existiera una causa justa para separar a los trabajadores, ya sea por causas imputables al trabajado

dor, ya sea por responsabilidad del patrón, si el despido del trabajador se realizaba por su culpabilidad no habfa derecho a la indemnización. pero si el patrón no comprobaba la justificación del despido entonces se le condenaba a pagar una indemnización consistente en otorgar al trabajador -- los salarios correspondientes al periodo de preaviso, que podfan variar de quince días a seis meses de jornal, o en su caso, reinstalar al trabajador.

Lo que se estableció clara y precisamente era que en los casos de despido justificado por causas imputables al trabajador, no tenfa el patrón obligación de indemnizarlo, lo que sí procedfa, cuando la separación obedecía a necesidades de la empresa.

Además, ésta ley establece los salarios caídos, - que operaba desde el momento en que se separaba - al trabajador de la empresa, hasta el laudo que - condenaba al patrón a pagarlos.

En el año de 1944 se dicta la Ley de contrato de trabajo y recoge de la anterior la forma en que se terminan los contratos, es decir, incluye lo referente al despido injusto y las acciones que tiene el trabajador en caso de ser despedido.

Actualmente se establecen y aplican las mismas bases que las leyes de 1931 y 1944.

#### 1.4. El derecho Francés:

Encontramos que este derecho, fué la base de sus tentación para las demás legislaciones del mundo (3), toda vez, que sus principios se tomarón del código de Napoleón, los Legisladores Franceses - separarón de éste, los ordenamientos laborales - para darles un enfoque especial fuera de la - -- legislación civil, situandola en un rango de - -- igual jerarquía que la civil.

Esta legislación estableció, en el derecho anterior a la ordenanza del 24 de Mayo de 1945, las causas normales y las extraordinarias de disolución de la relación de trabajo.

(3) *ibidem*.

Las causas normales de disolución parten del término de duración de las relaciones individuales de trabajo. En las relaciones a plazo fijo la llegada del término pone fin a la relación.

En la relación de trabajo a duración indefinida la denuncia del contrato pone fin a la relación laboral, de igual manera que en las legislaciones de Alemania y España.

La legislación francesa, anterior a la ordenanza del 24 de Mayo de 1945, se preocupó por la estabilidad en el empleo de los trabajadores e hizo incapie en la relación de trabajo a duración indefinida.

Como ha sido establecido en párrafos anteriores la denuncia era una forma de poner fin a la relación indefinida, mediante el aviso que se hacía al trabajador con anticipación a la terminación de la relación de trabajo.

La jurisprudencia de la corte francesa estableció, que con objeto de que la denuncia produjera el efecto deseado se diera un aviso anticipa

do. Situación que a pesar de ser una solución más atractiva, fue criticada ya que los trabajadores solicitaron no se les separara sino por justos motivos, petición que fue aceptada y que dió lugar a la ley del 27 de Diciembre de 1890, que es el primer paso legislativo para proteger a los trabajadores del despido.

Esta ley establecía que la relación a duración indefinida podía darse por terminada por cualquiera de los sujetos, pero si lo anterior se producía, entonces podía dar lugar al pago de daños y perjuicios. Sin embargo, esta solución no fué la adecuada ya que seguía existiendo la libre terminación de la relación de trabajo y en consecuencia existía un abuso por parte del patrón al despedir a sus trabajadores.

Lo anterior fué motivo de que se creara una teoría del abuso del derecho, que consistía en responsabilizar al patrón por el despido efectuado y la carga de probar dicho abuso correspondía al trabajador.

El 19 de Julio de 1928 se adicionó la ley de 1890 y se consagró la teoría del abuso del derecho, sin embargo deja al trabajador la prueba del uso abusivo del derecho.

Como se desprende de las líneas anteriores, -- la legislación francesa trato de proteger a los trabajadores contra el despido pero no creo un ordenamiento correcto ya que deja la carga de la prueba al trabajador y no al patrón.

El derecho frances consagró además, las siguientes causas extraordinarias de disolución: (4)

- A) El mutuo consentimiento.
- B) La muerte del trabajador.
- C) La fuerza mayor.
- D) La falta de cumplimiento de las obligaciones tanto de trabajadores como de patronos.

(4) Ibidem.

Mismas que operaban en las relaciones de trabajo a plazo fijo, ya que procedían antes de la conclusión del término del contrato.

Ya en la postguerra de la primera Guerra Mundial, se dictaron en Francia normas protectoras para los trabajadores, que consistían en que aquellos trabajadores que tenían contratos a duración indefinida se les prolongara los periodos de preaviso, que como ya establecimos es el lapso que se da entre la denuncia y la terminación del contrato.

Asimismo se dictaron normas para proteger a los trabajadores que eran enlistados a fin de que al regresar de la Guerra pudieran reestablecerse en sus fuentes de trabajo (5).

Otras normas tendieron a proteger a las mujeres embarazadas, ya que encontrándose en ese estado no podía separarseles del empleo, ni durante las doce semanas anteriores al parto ni las doce posteriores, obviamente tampoco en el periodo de alumbramiento.

(5) De la Cueva, Mario op. cit. 796 y s.s.



En la ordenanza del 24 de Mayo de 1945, se ordenó que la disolución de las relaciones de trabajo es tuvieran sujetas a determinados requisitos, y que no siempre pudiera efectuarse dicha disolución, - ya que en algunas situaciones necesita concurrir una causa justa de disolución.

El derecho francés aceptó el principio de que el trabajador, en caso de que fuera despedido, no te nfa acción que reclamar para que se le reinstalara, a lo que si tiene derecho es a solicitar una indemnización, situación que hasta nuestros días se sigue conservando.

#### 1.5. Origenes de la fracción XXII del artículo 123 constitucional.

Desde el año de 1914, se inicio un movimiento en pro de una legislación laboral (6). El presidente Carranza deseaba incluir en la constitución las - normas que debfan regir las relaciones para la -- clase trabajadora y los patrones, ya que en ese - momento existia un fuerte malestar social y se -- pretendia que el derecho del trabajo se instituye

(6) De la Cueva, Mario op. cit. 117 y S.S.

ra dentro de la constitución.

Fue hasta que la diputación de Yucatan presentara un proyecto al congreso constituyente de Queretaro en donde se daban las bases de lo que hoy es - el Artfculo 123, entre ellas se encontraba la fraccción XXII del artfculo antes mencionado en el -- cual se consignó el principio de la estabilidad - en el trabajo y que consistia en:

- A) El patrono no podra despedir a ningun -- trabajador sin causa justificada o por - haber ingresado a una asociación o por - haber tomado parte en una huelga licita- y, si lo hace, quedá obligado a elección del trabajador, a reponerle en el empleo o a indemnizarle con el importe de tres- meses de salario.
  
- B) El trabajador puede separarse del servi- cio por falta de probidad del patrono o- cuando reciba malos tratamientos, sea en

su persona, o en la de su conyuge, padres hijos o hermanos, ya provengan esos malos tratamientos del mismo patrono o de sus dependientes o familiares que obren con su consentimiento, teniendo derecho el trabajador a que se le indemnice, igualmente, con el importe de tres meses de salario.

Cabe señalar que existe la facultad tanto del trabajador, como del patrón para rescindir el contrato de trabajo sin responsabilidad, en su caso, para ambos.

Sin embargo, cabe aclarar que el analisis de esta tesis consiste unicamente en estudiar las causas por las cuales un patrón puede despedir al trabajador.

El proyecto de ley sobre contrato de trabajo del Lic. Rafael Zubaran Capmany (7), intentó reformar el Código Civil y substituir algunas normas de caracter laboral, siendo el año de 1915 y con el

(7) De la Cueva, Mario op. cit. 104 y s.s.

cargo de Secretario de Gobernación a las ordenes de don Venustiano Carranza, se instituye el proyecto que constaba de siete secciones y que son las siguientes:

- A) Disposiciones generales.
- B) Derechos y obligaciones de los patronos y de los obreros.
- C) Jornada máxima.
- D) Salario mínimo.
- E) Reglamento de taller
- F) Terminación del contrato colectivo de trabajo.
- G) Sindicatos y disposiciones reglamentarias.

El capítulo segundo que se refería a los derechos y obligaciones de los patronos y trabajadores, es la base del Artículo 134 de la actual Ley Fe-

deral del Trabajo. En el capítulo quinto se trata la cuestión relativa a la duración y terminación del contrato de trabajo y los contratos sólo podían celebrarse por tiempo fijo o para obra determinada y, cuando no existiere plazo, se entendía fijado el de un año queriendo evitar con esto que los patrones pudieran despedir a los -- trabajadores a su voluntad, en los artículos restantes del capítulo quinto se fijaron las causas justificadas de rescisión, la mayor parte -- de las cuales pasaron a la actual Ley Federal -- del Trabajo.

Así mismo el constituyente tomó como base para -- la creación del Artículo 123 constitucional, la legislación del trabajo del Estado de Yucatán y la Ley del Trabajo del estado de Veracruz que -- fuerón las más importantes en esta materia, ya -- que sirvieron para que se normaran los asuntos -- laborales en los demás estados de la República.

1.6. Las leyes federales del trabajo de 1931, 1970 y 1980.

Como antecedentes directos tenemos que, los conflictos de trabajo sobrepasaron las jurisdicciones de los estados que regulaban en sus legislaciones locales las normas de trabajo, propiciando la intervención de las autoridades de la república para que se codificara de manera federal un cuerpo de leyes cuya jurisdicción alcanzaría el territorio nacional. Así las cosas en el año de 1929 se formuló un proyecto de Código Federal del Trabajo conocido con el nombre de proyecto Portes Gil (8), y fue el antecedente directo de la actual Ley Federal del Trabajo, sin embargo, este proyecto fue objeto de numerosas críticas al ser discutido en el congreso y la oposición que encontró entre las agrupaciones de trabajadores y aún de los patrones hizo que fuera retirado. No obstante lo anterior, el proyecto fue muy importante para establecer las normas en la actual Ley. En la exposición de motivos se establecieron las causas de despido.

(8) De la Cueva, Mario op. cit. 104.

justificado del trabajador y las causas por las cuales este podía separarse justificadamente -- del trabajo. En el capítulo VI (9), se habla -- de la rescisión de los contratos de trabajo al- decir que:

" Artículo 51.- Los contratos de trabajo se rescinden en los ca sos y por las causas estableci- das en los Artículos 141 y 150 de este código ".

" Artículo 141.- El patrón podrá despedir al trabajador por las siguientes causas justificadas:

- 1.- Por engañarlo el trabajador o, en su caso, el sindicato que lo hubiere -- propuesto o recomendado, al tiempo -- de celebrarse el contrato, con certi- ficados falsos o referencias en las- que se le atribuyen maliciosamente -

(9) Proyecto de Código Federal de Trabajo, para los esta- dos Unidos Mexicanos. Lic. Emilio Portes Gil. México 1929 D.F., Edición Oficial. Talleres Gráficos de la Nación P. 123.

capacidad, aptitudes o facultades de que en realidad carezca.

- II.- Por incurrir el trabajador durante - sus servicios en faltas de probidad - u honradez, actos de violencia, ama - gos, injurias o malos tratamientos - en contra del patron o de sus familia - res, o en contra de los jefes de ta - ller.
  
- III.- Por cometer contra los demás trabaja - dores alguno de los actos enumerados en la fracción anterior, si como con - secuencia de ello se altera la disci - plina del taller, fábrica, oficina, etc.
  
- IV.- Por cometer el trabajador fuera del - servicio, contra el patrón, sus fami - liares o jefe de taller, alguno de - los actos a que se refiere la frac - ción II, de tal manera graves, que - hagan imposible el cumplimiento del - contrato de trabajo.



- V.- Por ocasionarle el trabajador, maliciosamente perjuicios materiales durante el cumplimiento del trabajo o con ocasión de él, en los edificios, obras, maquinarias, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo.
- VI.- Por ocasionar los perjuicios de que habla la fracción anterior, siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la única causa del perjuicio.
- VII.- Por cometer el trabajador actos inmorales en el taller, establecimiento y lugar de trabajo, durante su estancia en él.
- VIII.- Por revelar el trabajador los secretos de fabricación.
- IX.- Por comprometer el trabajador, por imprudencia o descuido inexcusable,-

la seguridad del taller o establecimiento o de las personas que allí se encontraren.

- X.- Por incurrir, el trabajador, sin permiso del patrón en más de cinco faltas de asistencia en un mes, sin causa justificada.
  
- XI.- Por desobedecer el trabajador al patrón, o a sus representantes, sin justa causa, siempre que se trate del trabajo contratado.
  
- XII.- Por negarse el trabajador, de manera manifiesta, a adoptar las medidas preventivas o seguir los procedimientos indicados para prevenir accidentes o enfermedades.
  
- XIII.- Por concurrir el trabajador a sus labores, en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervantes; y

XIV.- Por causas 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 que despidiera a un trabajador por las causas a que se refiere este artículo, no incurriría en responsabilidad alguna.

El artículo 150 de este proyecto establece las causales de rescisión que puede invocar el trabajador en contra del patrón (10).

En 1931 se celebró en la Secretaría de Industria Comercio y Trabajo, una convención presidida por el Gobierno y los representantes de los trabajadores y de los patrones, con objeto de discutir el proyecto Portes Gil y reformarlo para formular uno cuyas características fuerán innovadoras, - mismo que fue aprobado por el Ing. Ortiz Rubio - presidente de la república y enviado al congreso de la unión, el que modificó en parte ese nuevo proyecto y que aprobó en Agosto de 1931, dando -

(10) *Ibidem*.

nacimiento a la Ley Federal del Trabajo de 1931.

(11)

La nueva ley contenía en su artículado las causas de rescisión, mismas que en su mayoría fueron tomadas del Proyecto Portes Gil, estas causales-consignadas en los Artículos 121 y 123 de la nueva ley tiene sus antecedentes en el proyecto de Zubaran y en varias Leyes del Trabajo de los Estados y, salvo algunos cambios gramaticales en el propio proyecto de la Secretaría de Industria Comercio y Trabajo (Proyecto Portes Gil).

El Artículo 121 fué Constituido con diez y seis fracciones y señala los motivos por los cuales el patrón puede rescindir el contrato de trabajo al trabajador, sin incurrir en responsabilidad.

El Artículo 123 consigna las causas por las cuales puede el trabajador rescindir la relación de trabajo sin incurrir en responsabilidad y con derecho a reclamar la indemnización respectiva, cabe aclarar que el análisis que se lleva a cabo versa únicamente sobre las causales sin responsabilidad para el patrón, por lo que no se entrara al estudio en la presente tesis de las causales-

(11) De la Cueva, Mario op. cit. 142

de rescisión que el trabajador puede ejercitar - en contra del patrón.

Así pues, en la nueva Ley Federal del Trabajo de Agosto de 1931, se establecen las causas por las cuales un patrón dá por terminada unilateralmente la relación de Trabajo que lo une con el trabajador, en virtud de que este incurre en responsabilidad, misma que dá motivo a la rescisión de su contrato individual de trabajo. Así lo establece el Artículo 121 ya que concede al patrón - dicha facultad.

Las fracciones que se establecen en el Artículo- 121 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, son - las que se ubicarón dentro del Capítulo XII y -- que a continuación se describen:

" Artículo 121.- El patrón podrá rescindir el contrato de trabajo:

- 1.- Por engañarlo el trabajador, en su caso, el sindicato que lo hubiere propuesto o recomendado con certificados

falsos o referencias en los que se --  
atribuyen al trabajador capacidad, --  
aptitudes o facultades de que carezca.  
Esta causa de rescisión dejara de tener efectos 30 días después de prestar sus servicios el trabajador.

II.- Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad y honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares, o de los jefes de la oficina, del taller o de la negociación.

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

IV.- Por cometer el trabajador, fuera del servicio, contra el patrón, sus familiares o jefes del taller, algunos de los actos a que se refiere la fracción II si son de tal manera graves, que haga imposible el cumplimiento del contrato de trabajo.

V.- Por ocasionar el trabajador intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de estas, en los edificios, obras, maquinarias, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo.

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

VII.- Por cometer el trabajador actos inmorales en el taller, establecimiento o lugar de trabajo.

VIII.- Por revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa.

IX.- Por comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del taller, oficina o de las personas que allí se encuentren.

X.- Por tener el trabajador más tres faltas de asistencia en un mes, sin permiso del patrón o sin causa justificada.

XI.- Por desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justa, siempre que se trate del trabajo contratado.



XII.- Por negarse el trabajador de manera manifiesta a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades.

XIII.- Por concurrir a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante.

XIV.- Por la falta de cumplimiento del -- contrato de trabajo por parte del -- trabajador, motivada por prisión, -- efecto de sentencia ejecutoriada.

XV.- Por la declaración de la junta de -- conciliación y arbitraje, en los -- terminos previstos por la fracción- IX del Artículo 116; y

XVI.- Por causas análogas a las establecidas en las fracciones anteriores de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere.

Como se ve la Ley Federal de 1931, es por mucho más completa que el Proyecto Portes Gil, ya que se adiciona con una fracción más y que por su trascendencia es muy importante, la Ley Federal del Trabajo de 1931 fue derogada por el Diario Oficial del 1° de Abril de 1970, sin embargo, en el año de 1964 se modifica el articulado de la Ley ya que el Artículo 121 estableció:

" Artículo 121.- El patrón y el trabajador podrán rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo por causa justificada sin incurrir en responsabilidad.

En el Artículo 122 se reubican todas las causales de rescisión antes mencionadas y las cuales se - encontraban en el Artículo 121 de la Ley de 1931.

No es sino hasta el año de 1970, cuando se modifica sustancialmente la Ley Federal del Trabajo de 1931 y se reubican las causales de rescisión, ya que fue reordenado todo el articulado y quedo comprendido dentro del Artículo 46 de la nueva - Ley a lo que se referia el Artículo 121 de la -- Ley de 1964 y en el Artículo 47 todas las causas de rescisión, pero con esta nueva Ley se adiciono un último parrafo al Artículo 47 y que a - la letra dice:

" El patrón deberá dar el trabaja dor aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión.

Esta última adición, nació en virtud de que los patrones nunca dieron aviso al trabajador de las razones por las cuales se le despedia y ante esta situación el legislador quiso proteger a los trabajadores, e inclusive la suprema corte por -

jurisprudencia establecio que:

" Jurisprudencia al caso No. 442 (M)  
tratandose de la rescision del con-  
trato del trabajo por cualquiera -  
de las causales previstas por el -  
Articulo 121 de la Ley Federal del  
trabajo, no basta que el patrón --  
aduzca la causal que, a su juicio,  
fundamente el despido justificado--  
sino que es indispensable a fin de  
evitar que el trabajador quede en  
el juicio en estado de indefensión  
que se precisen los hechos contitu-  
tivos del propio despido para que-  
el actor tenga la oportunidad de -  
preparar sus pruebas en cuanto a -  
la injustificación aducida por el  
mismo ".

Tomo LXXI	Pag. 564
Tomo CXIII	Pag. 199
Tomo CXVI	Pag. 219
Tomo CXVI	Pag. 1292
Tomo CXVII	Pag. 1191

Así las cosas el Artículo 47 de la Ley Federal - del Trabajo de 1970, se modificó en cuanto a la forma para quedar redactado de la siguiente manera:

" Artículo 47.- Son causas de res  
cisión de la Relación de trabajo  
sin responsabilidad para el pa-  
trón.

I.- Engañarlo el trabajador o en su caso, el sin  
dicato que lo hubiese propuesto o reco  
mendado con certificados falsos o referen  
cias en las que se atribuyan al trabajo-  
dor capacidad, aptitudes o facultades de  
que carezca. Esta causa dejara de tener  
efecto después de treinta días de pres-  
tar sus servicios el trabajador.

II.- Incurrir el trabajador, durante sus labo  
res en faltas de probidad, 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 estable

cimiento, 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 ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeña 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 ne-  
gligencia tal, que ella sea la causa uni  
ca del perjuicio;
  
- VII.- Comprometer el trabajador, por su impru-  
dencia o descuido inexcusable, la seguri  
dad del establecimiento o de las perso-  
nas que se encuentran en el;
  
- VIII.- Cometer el trabajador actos inmorales en  
el establecimiento o lugar de trabajo;
  
- IX.- Revelar el trabajador los secretos de fa  
bricación o dar a conocer asuntos de ca-  
rácter reservado, con perjuicios de la -  
empresa;
  
- X.- Tener el trabajador más de tres faltas -  
de asistencia en un periodo 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 con tratado;

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 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 escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión".

Como se ve se reproduce casi totalmente las mismas causales de rescisión que se establecían en la ley de 1931.

La adición del último párrafo obliga al patrón a dar al trabajador aviso escrito de la fecha y -- causa o causas de la rescisión o despido, ya -- que se tiene que establecer con precisión la causal del despido y la fecha en que esta surte -- efectos, a fin de que el trabajador conozca las -- razones por las que se le rescinde su contrato y además con el aviso dado al trabajador el patrón no podrá invocar otras causales distintas que -- las dadas a conocer al trabajador.

En los años siguientes, el Artículo 47 con sus -- fracciones no cambio, pero a partir del 1º. de -- Mayo de 1980 se adiciono en su parte final para -- quedar, despues de la Fracción XV, de la siguiente forma:

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

El aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador, y en caso -- de que este 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 esta el domicilio que tenga registrado y señalado su notificación al trabajador.

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

Este último párrafo es el motivo de la tesis que expondremos dentro del cuerpo de la misma.

**CAPITULO II.- LA ESTABILIDAD EN EL TRABAJO Y  
OTRAS CONSIDERACIONES.**

La estabilidad en el trabajo y otras consideraciones.

Tema que ha sido analizado por connotados juristas y que debemos estudiar para poder llegar a establecer nuestro punto de vista.

La estabilidad en el trabajo, tiende a lograr que el trabajador permanezca indefinidamente en su empleo, permanencia que la propia ley establece. El maestro Ramírez Fonseca considera que:

" El ideal a perseguir es que el trabajador permanezca indefinidamente en su trabajo " (12)

Por su parte el maestro argentino Ernesto Katz, dice que la estabilidad es:

" El derecho del trabajador a conservar el puesto durante toda su vida laboral, no pudiendo ser declarado cesante "

(12) Ramírez Fonseca, Francisco. El Despido Comentarios y Jurisprudencia, 8a ed. ed. Pac, México, 1986, p 20.

te antes de dicho momento, sino por -  
algunas causas o circunstancias deter-  
minadas " (13)

De lo anterior se desprende, que la permanencia -  
en el trabajo sólo puede ser interrumpida, por ra-  
zones determinadas que produzcan la separación de  
finitiva del trabajador, sin embargo, es importante-  
establecer que el trabajador por medio de la esta-  
bilidad, cuenta con una seguridad de permanencia-  
en su empleo ya que mediante ésta se trata de evi-  
tar que los trabajadores sean arbitrariamente des-  
pedidos, por capricho o por causas de poca impor-  
tancia, dejando al trabajador en la miseria y deses-  
peración.

Sin embargo, respecto a la estabilidad en el - --  
empleo, también encontramos criterios o posicio--  
nes en contrario como la del maestro Mario L. - --  
Deveali que nos dice que:

(13) Katz Ernesto R. La Estabilidad en el empleo y otros --  
Estudios del Derecho del Trabajo, Ediciones de Palma,  
Buenos Aires, Argentina, 1957, p 282 .

La estabilidad por un lado es un elemento de tranquilidad y como tal puede influir en forma positiva sobre la dedicación y rendimiento pero puede - por otro convertirse en un elemento negativo disminuyendo hasta anularlo el espíritu de iniciativa y el deseo de mejoramiento, favoreciendo en -- los elementos menos buenos, la haraganería y el -- desinteresamiento hacia el trabajo que reali-- zan. (14)

Situación que muy a menudo pasa en nuestros centros de trabajo, ya que una vez que el trabajador firma su contrato por tiempo indefinido, pierde -- interés por el trabajo, comienza a faltar a sus -- labores, llega tarde a su centro de trabajo y en -- general se vuelve indiferente a sus obligaciones -- laborales.

En principio, podemos afirmar que la regla general es la de que los trabajadores tienen derecho a -- permanecer indefinidamente en el empleo. La estabilidad en el mismo debe entenderse desde ese punto de vista.

(14) Devealli, Mario L. Lineamientos del Derecho del Trabajo, Tipografica Editora. Buenos Aires, Argentina, 1956, p 318 y s.s.

Y por lo tanto, no se podrá separar al trabajador de su empleo salvo por circunstancias de tal manera graves, que impidan que la relación normal de trabajo continúe por tiempo indeterminado.

Es necesario como ya se dijo, que existía una causa grave para poder despedir al trabajador, causa que estudiaremos en su momento, cuando analicemos el Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo; pero volviendo al estudio de la estabilidad en el empleo debemos considerar los puntos de vista que esgrimen los juristas Mario de la Cueva y Alberto Trueba, por su parte el maestro de la Cueva nos dice que:

" La estabilidad en el trabajo es un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y solo excepcionalmente de la del patrón, 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 " (15)

Se desprende de lo anterior que de la voluntad del trabajador depende la permanencia de éste en el trabajo, así como del incumplimiento de las obligaciones del trabajador o los casos en que opera la rescisión del contrato o de otras circunstancias.

El maestro Trueba Urbina nos señala que la estabilidad consiste en la protección que da la Ley a los trabajadores ya que:

" Solo podrían ser despedidos los trabajadores con causa justa, de manera que cualquier despido arbitrario les da el derecho de exigir el cumplimiento del contrato de trabajo, o sea su reinstalación o bien ejercer la acción de indemnización " (16)

(15) De La Cueva, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. ed. Porrúa, México 1967. p 216.

(16) Trueba Urbina, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. ed. Porrúa, México, 1972, pag. 297 y ss

Lo anterior como resultado directo de lo que seña  
la el propio maestro Trueba:

" Al nacer el derecho del trabajo en -  
nuestro país el Artículo 123 les con  
firio a los trabajadores el derecho-  
de conservar su trabajo salvo que --  
dieran motivo de despido (17).

Nuestro Artículo 123 apartado "A" Fracción XXII -  
de la constitución nos dice:

XXII.- El patrono que despida a un obrero  
sin causa justificada o por haber-  
ingresado a una asociación o sindi  
cato, o por haber tomado parte en-  
una huelga lícita, estará obligado  
a elección del trabajador, a cum-  
plir el contrato o a indemnizarlo-  
con el importe de tres meses de sa  
lario, la Ley determinara los casos

(17) Ibídem

en que el patrono podra ser eximido de la obligacion de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnizacion. Igualmente tendra la obligacion de indemnizar el 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 la de su conyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podra eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos proven gan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él.

La excepcion al principio de la estabilidad en el trabajo la encontramos en el Articulo 49 de la Ley y en concordancia con el Articulo 50 del propio ordenamiento, ya que el Articulo 49 en su primera parte establece que:

" Artículo 49.- El patrón quedara eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, mediante el pago de las indemnizaciones que se determinan en el Artículo 50."

Mismo que se refiere a la forma en que deben ser indemnizados los trabajadores.

Otra excepción al principio de la estabilidad, lo encontramos en el tiempo en que la naturaleza de la relación lo exija, es decir, por regla general tenemos que la estabilidad es la permanencia del trabajador en sus labores en forma indefinida, - pero al margen de esto, existen trabajos en los cuales el tiempo de duración de los mismos es de terminado, tal es el caso de la construcción de una obra, a la conclusión de la misma, termina la relación de trabajo.

## 2.2. La relación individual de trabajo:

El diccionario Jurídico Mexicano define la relación individual de trabajo como:

" La denominación que se da al tratamiento Jurídico de la prestación de servicios por una persona a otra, mediante el pago de un salario con independencia del acto que haya motivado la vinculación laboral " (18)

De aquí se desprende que la vinculación laboral constriñe a quien presta sus servicios y a quien paga un salario por estos. Pero para poder comprender claramente lo que es la relación individual de trabajo debemos identificar como es, de acuerdo a lo anterior es conveniente examinar en lo conducente la Ley Federal del Trabajo que en su Artículo 20 nos dice:

(18) Ramírez Reynoso, Braulio, et-al, Diccionario Jurídico Mexicano, Editorial Instituto Mexicano de Investigaciones Jurídicas, tomo VII, México, 1984, pag. 415 y s.s.

" Artículo 20.- Se entiende por relación de trabajo cualquiera que sea el acto que le de origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario, contrato individual de trabajo cualquiera que sea su forma o denominación, es -- aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario. La prestación de un trabajo a que se refiere el -- párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos ".

La Ley considera que la relación de trabajo y el contrato producen los mismos efectos Jurídicos, sin embargo debemos analizar si existe distinción entre la relación y el contrato de trabajo.

El legislador no distinguió la relación laboral del contrato de trabajo, ya que se establecen como elementos de definición, el servicio personal subordinado y el pago de un salario.

Con el simple acuerdo de voluntades, el contrato de trabajo nace a la vida jurídica ya que en ese momento se perfecciona, sin embargo, la relación de trabajo tiene su inicio en el momento en que el trabajador empieza a prestar un servicio personal subordinado al patrón y por supuesto a cambio de un salario.

Podemos concluir que la relación de trabajo no se opone al contrato individual de trabajo, ya que la propia relación puede originarse por medio de un contrato que incluso puede, si así lo pactan las partes, mejorar las condiciones de trabajo establecidas en la Ley, luego entonces, la relación de trabajo hace que se presuma la existencia del contrato de acuerdo al Artículo 21 de la Ley que establece que:

" Artículo 21.- Se presumen la -  
existencia del contrato y de -  
la relación de trabajo entre -  
el que presta un trabajo perso  
nal y el que lo recibe ".

Del artículo transcrito podemos considerar que se presume la vinculación laboral, e inclusive la -- falta del contrato escrito es siempre imputable - al patrón, y no excluye por ello la existencia de la relación de trabajo.

### 2.3. Tipos de contratos de trabajo en el derecho mexicano:

Respecto a los contratos, la Ley Federal del Trabajo establece un mínimo de requisitos a fin de - darle al trabajador una mayor protección, es decir, que además de la voluntad de las partes se encuentra la voluntad del legislador. Pero para poder- realizar un estudio de los contratos a la luz de- nuestra ley vigente, es menester revisar la evolución que han tenido los contratos laborales, al respecto el maestro Nestor de Buen Lozano (19) - -

(19) De Buen L. Nestor, Derecho de Trabajo, 6a. - ed. Tomo 1. ed. Porrúa, México, 1986, p. 538



hace un estudio de las teorías que intentaron equiparar el contrato de trabajo con otros contratos del Derecho Civil.

En primer lugar se estableció la teoría del arrendamiento la cual escontro a un excelso expositor - (PLANIOL) que establecía que el arrendamiento de trabajo es el contrato por el cual una persona se compromete a trabajar durante un tiempo para otra, mediando un precio proporcional al tiempo denominado salario. Esta teoría tiene el siguiente razonamiento:

- A) La cosa alquilada es la fuerza de trabajo.
- B) Temporalidad de la prestación del servicio.
- C) Pago proporcional del tiempo por medio de un salario.

Situación que choca totalmente con la idea de la relación de trabajo, no fue hasta que:

Philippe Lotmar, en Alemania, logro desvincular al contrato de trabajo del contrato de arrendamiento, adciendo que no era posible asimilar los, ya que al terminarse el contrato de arrendamiento habfa que devolver la cosa arrendada y en el contrato de trabajo no era posible a su termino restituir al trabajador la energfa y esfuerzo desempeñados (20).

Una vez desvinculado el contrato laboral del contrato de arrendamiento, en virtud de las razones ya expuestas, el mismo volvio a tener tropiezos ya que fue equiparado con el contrato de compra-venta. El maestro Italiano Francesco Carnelutti también lo -- compara con el contrato de ministración de energfa-eléctrica, ya que la energfa eléctrica se puede comprar con dinero, así también la energfa de un trabajador pero a cambio de un salario. Pero nuevamente los juristas laborales no estuvieron de acuerdo con esta teoría de compra-venta, toda vez que la persona no puede equipararse a las cosas objeto de compra-venta.

(20) Cavazos Flores, Baltasar. Causales de despido, ed. Trillas, México, 1986, pag. 20

En virtud de que dichos contratos no pueden ser análogos, en razón a que son diferentes, ya que el contrato de compra-venta es instantáneo y se perfecciona al momento de pagar el precio convenido y se entrega el bien comprado.

Además las partes una vez celebrado el contrato se desligan para siempre.

En cambio el contrato laboral se va cumpliendo en el tiempo, es decir, que es de tracto sucesivo ya que las partes quedan obligadas a cumplirlo desde el momento en que se perfecciona.

Pero nuevamente algunos civilistas equipararon el contrato de trabajo con una figura jurídica llamada contrato de sociedad.

Ya que se produce la aportación común: por parte del patrón consistente en el espíritu de iniciativa el conocimiento de la clientela, en el talento organizador, en su actividad intelectual y su capital y por parte del trabajador, su fuerza, su habilidad profesional, su trabajo, su industria y su dedicación.

Sin embargo hay que recordar que en los contratos de sociedad, se forma siempre una persona moral - distinta a la de las personas que la constituyen - situación que no acontece en los contratos de trabajo, ya que en estos siempre hay un trabajo - -- subordinado y en los contratos de sociedad encontramos un trabajo en común.

De acuerdo al análisis realizado a las teorías -- del contrato de trabajo, debemos establecer que - este, fue ya autónomo e independiente y por lo -- tanto sui generis inmerso ya en el derecho laboral. Una vez establecido lo anterior realizaremos el - estudio de los diversos contratos de trabajo en - el Derecho Mexicano.

Como ya hemos observado en párrafos anteriores, - las relaciones y el contrato de trabajo producen los mismos efectos jurídicos.

El contrato de trabajo por tiempo indeterminado - cumple cabalmente con la idea de estabilidad en - el empleo, en virtud de que este contrato da al - trabajador la seguridad de permanecer en su trabajo durante el tiempo en que él lo desee, su capacidad física lo permita o que por alguna circunstancia exista alguna causa de disolución del mismo.

Respecto al contrato por obra determinada el maestro Francisco Ramírez nos dice que:

" Hay ocasiones en que, en adición o al margen de las actividades permanentes del negocio, se presentan otras perfectamente determinadas e identificables en tales casos, serán por obra determinada los contratos celebrados con el trabajador para la realización de dichas actividades "

" La obra determinada puede referirse a los trabajos propios del negocio o a trabajos que ninguna relación tienen con las actividades a las que el mismo se dedica " (21)

De lo anterior se desprende, que las partes que celebran el contrato por tiempo determinado, conocen desde el principio el tiempo aproximado de duración, -- por lo que las mismas estarán ligadas hasta el momento en que la materia de trabajo se extinga naturalmente.

(21) Ramírez Fonseca, Francisco, op. cit. 29 y s.s.

Al contrato por tiempo determinado o fijo la Ley Federal del Trabajo le da un tratamiento especial, en virtud de que solamente se puede pactar - en los casos que la propia ley establece, a este respecto al Artículo 37 dice que:

" El señalamiento de un tiempo determinado puede unicamente estipularse en los siguientes casos: "

- I.- Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar.
- II.- Cuando tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador.
- III.- En los demás casos previstos por la ley.

Analizando el artículo anterior podemos decir:

**Fracción I.-** Que se sujeta al contrato de trabajo a un plazo, es decir, a un acontecimiento futuro de realización cierta.

**Fracción II.-** Que se sujeta al contrato de trabajo a una condición resolutoria, ya que es incierta la realización del acontecimiento, en razón de que de realizarse el acontecimiento futuro resolvería la obligación, que en este caso es la de terminar el contrato de trabajo.

**Fracción III.-** Aún no se conoce ningún caso que la ley prevea.

Pero tanto, en el contrato por obra como por tiempo determinado si subsiste la materia de trabajo y vencido el termino que se hubiese pactado en el mismo, entonces la relación de trabajo se prorrogara por todo el tiempo en que perdure la materia del trabajo y sólo hasta ese momento las partes - podrán darlo por terminado, sin embargo, respecto a la Fracción 2a. del Artículo 37 y en el caso de que la sustitución perdure, entonces este contrato se convertira por tiempo indeterminado.

Una vez explicados los contratos que nuestra ley contempla, es necesario estudiar los aspectos que deben revestir los contratos de trabajo, al tenor de la -- ley, el Artículo 24 establece que las condiciones de trabajo deben constar por escrito, formalidad que implica una seguridad para trabajadores y patronos, es importante mencionar que a pesar de que la ley establece que deben constar las condiciones por escrito cuando no exista un contrato colectivo, deben elaborarse siempre un contrato individual del trabajo, -- pues no hay que perder de vista que:

" Una es la relación que existe entre la empresa y el sindicato y, otra -- la que se da entre el patrón y cada uno de los trabajadores " (22)

La Ley Federal del Trabajo en su Artículo 24 reviste de formalidad al contrato de trabajo, ya que las condiciones de trabajo deben constar por escrito.

(22) Cavazos Flores, Baltasar, et-al. Nueva Ley Federal del Trabajo, Tematizada y Sistemática, 19a. ed., ed. Trillas, México, 1986, p. 123.



" Artículo 24.- Las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito cuando no existan contratos colectivos aplicables se - - haran dos ejemplares, por lo menos, de los cuales quedara uno - en poder de cada parte "

es decir que todos los contratos de trabajo deben - constar por escrito y contener cuando menos los siguientes requisitos:

" Artículo 25.- El escrito donde - conste las condiciones de trabajo debiera contener:

- I.- Nombre, Nacionalidad, Edad, Sexo, Estado Civil y Domicilio del trabajador y patrón.
- II.- Si la relación de trabajo es para obra o tiempo determinado o indeterminado.
- III.- El servicio o servicios que deban prestarse, los que se determinaran con la mayor precisión posible.

IV.- El lugar o lugares donde debe prestarse el trabajo.

V.- La duración de la jornada.

VI.- La forma y el monto del salario.

VII.- El día y el lugar de pago del salario.

VIII.- La indicación de que el trabajador sera capacitado o adiestrado en los terminos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa, conforme a lo dispuesto en esta ley; y

IV.- Otras condiciones de trabajo, tales como - día de descanso, vacaciones y demás que -- convengan el trabajador y el patrón.

La misma ley establece que la falta de contrato es imputable al patrón quien tendra que probar la existencia del mismo.

2.4. Terminación de las relaciones individuales de trabajo.

El artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo, establece las causas por las cuales puede terminar la relación individual de trabajo, dichas causas son:

I.- El mutuo consentimiento de las partes.

II.- La muerte del trabajador.

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

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

V.- Los casos a que se refiere el Artículo 434.

.Analizando el artículo anterior tenemos:

**Fracción I.-** Que así como interviene la voluntad de las partes en la contratación individual de trabajo, también interviene en la terminación de la relación laboral.

**Fracción II.-** Es natural que con la muerte del trabajador se extinga la relación de trabajo, ya que la prestación del mismo es el objeto del contrato.

**Fracción III.-** Esta fracción contempla diversos supuestos:

A) La terminación de la obra.

Existen actividades que constituyen una necesidad permanente del patrón, pero al margen de estas actividades, se presentan otras determinadas que dan origen a los contratos celebrados para la consecución de las mismas. Y desaparecido el objeto o materia de esas actividades concluye de manera natural la relación de trabajo sin ninguna responsabilidad para el patrón.

Ya que la ley establece que habra disolución de la relación de trabajo, una vez que concluya la obra, porque es ilógico pensar que el patrón tuviere que seguir pagando salarios a los trabajadores por el desempeño de un trabajo que no existe.

B) Vencimiento del termino.

Como ya lo señalamos con anterioridad, el contrato por tiempo determinado puede nacer por las causas de que habla el Artículo 37 de la Ley Federal del Trabajo, es decir:

- I.- Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar.
- II.- Cuando tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador; y
- III.- En los demás casos previstos por la ley.

También se terminan dichos contratos cuando:

- 1.- Se cumple el acontecimiento futuro de realización cierta; y
- 2.- Cuando se cumple la condición resolutoria.

C) La terminación de la inversión del Capital.

Una vez que se agota la inversión del capital en algún objetivo, concluye la relación de trabajo y así debe ser pactado en el contrato individual de trabajo correspondiente; los anteriores incisos - en concordancia con los artículos 36, 37 de la -- propia ley establecen lo siguiente:

" Artículo 36.- El señalamiento de una obra determinada puede única mente estipularse cuando lo exija su naturaleza.

" Artículo 37.- Nos referimos a él, en líneas precedentes ".

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

**Fracción IV.-** Esta fracción es también de mucha importancia, ya que establece otra forma de terminar la relación de trabajo, terminación que se produce por un riesgo de trabajo o por algún accidente o enfermedad no profesional.

Los riesgos de trabajo son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores con motivo o a consecuencia del trabajo.

Estos riesgos pueden producir la incapacidad temporal; la incapacidad permanente parcial; la incapacidad permanente total; y la muerte.

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

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

La incapacidad permanente total es la pérdida de facultades o aptitudes de una persona que la imposibilita para desempeñar cualquier trabajo por el resto de su vida.

La invalidez se presenta cuando se sufre un accidente o enfermedad no profesional que imposibilita al trabajador continuar prestando sus servicios al patrón.

La incapacidad temporal sólo suspende por un tiempo la relación de trabajo, pero no es una causa que haga terminar la relación de trabajo, como en el caso de la incapacidad permanente total, en la cual hay una imposibilidad total de prestar el servicio personal subordinado, situación que no acontece con la incapacidad permanente parcial en razón de que el trabajador puede seguir prestando sus servicios al patrón en otro lugar de la empresa y de acuerdo a sus aptitudes.

La relación de trabajo que termina por la incapacidad permanente total, se da en el momento en que el Instituto Mexicano del Seguro Social, dictamina que el trabajador se encuentra imposibilitado para seguir laborando.



**Fracción V.-** Respecto a los casos a que se refiere el artículo 434 de la Ley Federal del Trabajo tenemos que se refiere a:

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

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

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

IV.- Los casos del artículo 38; y

V.- El concurso o la quiebra legalmente declarado, si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos.

Fraciones que se explican por si mismas. Lo anterior puede considerarse como la terminación natural del contrato individual de trabajo, pero no obstante, él mismo puede tener una ruptura por circunstancias excepcionales que hagan imposible la continuación de la relación laboral y que a continuación analizare.

**CAPITULO III.- CAUSALES DE RESCISION PREVISTAS  
EN EL ARTICULO 47 DE LA LEY FE-  
DERAL DEL TRABAJO.**

Causales de rescisión previstas en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo:

Con objeto de analizar todas las causales de rescisión, debemos en primer termino definir cual es el significado de esta palabra en el ambito del derecho laboral, establecido lo anterior tenemos que por rescisión debemos entender:

" La disolución de las relaciones de trabajo decretada por uno de los sujetos frente al incumplimiento grave y culposo del otro ". (23)

De lo anterior, se desprende que la rescisión opera en el momento en que existe un incumplimiento de las obligaciones por parte del trabajador y -- que faculta al patrón para realizarla unilateralmente. incumplimiento que se traduce en los actos u omisiones que el trabajador ejecuta o deja de ejecutar con motivo de la relación de trabajo.

(23) Santos Azuela, Hector et-al., Diccionario Jurídico Mexicano, Tomo III. ed. Inst. de Invest. Jurídicas, MÉXICO, 1984. pag. 34 y s.

A este respecto el maestro Nestor de Buen Lozano dice que:

" El despido es catalogado por la Ley como una forma de rescisión, esto es, un acto unilateral a virtud del cual el patrón da por terminada la relación laboral invocando una causa grave de incumplimiento imputable al trabajador " (24)

Según los autores del derecho del trabajo, la palabra rescisión es un termino perteneciente al derecho civil, por lo que la palabra adecuada o correcta para describir el acto unilateral por el cual el patrón da por terminada la relación de trabajo que lo une con el trabajador es el de " **DESPIDO** ", sin embargo, considero que ya resulta familiar el termino rescisión e inclusive se utilizan en el lenguaje laboral despido y rescisión indistintamente, ahora bien, respecto a que el patrón da por terminada la relación laboral -

(24). Nestor de Buen, op. cit, II-78

con el trabajador, en virtud del incumplimiento grave de este de las obligaciones contenidas en la propia relación, podemos decir que el legislador considero las causas graves en que puede el trabajador - incurrir y que da motivo al despido, causas que se encuentran perfectamente determinadas en el artículo 47 motivo de análisis, que son enunciativas más - no limitativas, pues existe disposición de la ley - que contempla causales de despido y situaciones análogas como lo establece la Fracción XV del Artículo 47 citado y que posteriormente veremos.

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

**Fracción I.-** Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato - que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias - en las que se atribuyan al

trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejara de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador

La Fracción I del Artículo 47 contempla una rescisión que se funda en un dato o certificado falso proporcionado por el trabajador o el sindicato, que hizo presumir aptitudes o facultades que el trabajador no tenía. Lo que en realidad se sanciona es la existencia de un engaño, motivado por una maquinación o artificio que sirvierón de base para que existiera la relación de trabajo, podemos decir que lo que origina el despido es el engaño de que fué objeto el patrón y que es requisito indispensable para que opere esta causal de rescisión, es importante señalar lo que dice el maestro Baltazar Cavazos (25) de acuerdo con el cual si no hay engaño, el patrón no podra rescindir, por más incompetente que resulte el trabajador contratado. Para poder probar el engaño, se requiere -

(25) Cavazos Flores, Baltazar, op. cit. p. 20

que el patrón lo acredite con las cartas de recomendación que los trabajadores le hubiesen presentado al solicitar el empleo y en donde se manifieste expresamente que poseen las cualidades o capacidades necesarias para desempeñar el trabajo en cuestión.

También se refiere a los documentos necesarios para poder comprobar en juicio la justificación del despido del trabajador, es decir, son la base para demostrar en juicio que el patrón fue engañado por el -- trabajador.

La Fracción II establece lo siguiente:

**Fracción II.-** Incurrir el trabajador, - durante sus labores en -- faltas de probidad u honra -- dez, 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.

Esta fracción hace referencia al hecho de que las faltas de probidad las cometa el trabajador dentro de sus labores, sin embargo debemos precisar que la gravedad de las mismas aún cometidas fuera de la hora de trabajo, deben ser consideradas como motivo de despido.

Al respecto la tesis sustentada por la cuarta sala durante 1981 dice que:

Probidad faltas de, despido justificado. Basta con que el obrero, aún fuera de su jornada de trabajo incurra en falta de probidad y honradez en contra de su patrón, para que por tal motivo se le despida justificada-

mente, ya que no sería admisible, jurídicamente, que sólo durante el desempeño de sus labores tuviera que comportarse con probidad y -- honradez hacia su patrón y al concluirse su jornada estuviera facultado para cometer en contra de el actos de esa naturaleza.

Amparo directo 8085/79, Aureo Villalba Flores, 9 de Junio de 1980. Unanimidad de 4 votos, ponente, Julio Sánchez Vargas, Secretario: Jorge Landa

Amparo directo 5090/80, Carlos Herrera López y Raúl A. Gallardo Raygadas 2 de Marzo de 1981, ponente: - Marfa Cristina Salmoran de Tamayo, Secretario: José Tomás Garrido Muñoz.

Informe 1981, cuarta sala, paginas 118 y 119.

Respecto a la falta de probidad, podemos decir que esta se presenta en algunas de las fracciones del artículo que comentamos y de acuerdo con el Diccionario Enciclopédico Ilustrado "Manual Sopena" (26) por probidad debe entenderse bondad, rectitud de animo, hombría de bien, integridad y honradez.

Asimismo el Diccionario Enciclopédico UTEHA (27) nos dice que por probidad debe entenderse, bondad-rectitud de animo, hombría de bien, integridad y honradez en el obrar.

Y el Diccionario Enciclopédico Ilustrado de la lengua castellana VASTUS (28), define también a la probidad diciendonos que debemos entender: bondad, hombría de bien, rectitud, integridad.

(26) Sopena, Ramón, Diccionario Manual Sopena Enciclopédico e Ilustrado, Ed. Ramón Sopena S.A., - Barcelona España 1956, p. 1707.

(27) UTEHA, Diccionario Enciclopédico, Ed. Unión -- Tipografica Editorial Hispano Americana, México 1952, Tomo VIII p. 798.

(28) Vastus, Diccionario Enciclopédico Ilustrado de la Lengua Castellana, Ed. Sopena Argentina, S. R. L., Buenos Aires, Argentina, 1941, p. 1147.

Los diccionarios mencionados coinciden totalmente en la definición, la suprema corte de justicia de la nación por su parte, acoge también las mencionadas definiciones al establecer mediante el amparo directo 4453/55 que se considera que probidad significa rectitud de animo, hombría de bien y honradez en el obrar.

A este respecto el maestro Ramírez Fonseca, dice que:

Debemos considerar como causa de despido justificado, toda conducta asumida por un trabajador contraria a la rectitud de animo a la hombría de bien, a la integridad y a la honradez en el obrar, aunque no haya ninguna lesión de carácter patrimonial (29)

A lo que se refiere el maestro Ramírez Fonseca, al decir que no exista " Lesión de Carácter Patrimonial " es a que no importa la cuantía del bien-

(29) Francisco Ramírez, op. cit. 59

que pueda salir del ámbito de posesión del patrón o sea perjudicado, sino al simple hecho de que el trabajador se conduzca con otra conducta que no encaje con la rectitud de ánimo, la integridad o la honradez en el obrar.

En relación con la violencia, los amagos, las injurias o los malos tratamientos en contra del patrón, podemos decir que en cuanto a la violencia puede -- ser física o moral; se traduce la violencia física en golpes que pueda el trabajador proferir en contra del patrón, la violencia moral se traduce en -- amenazas hacia el patrón, es decir en amagos; la injuria es el insulto que el trabajador profiere al patrón y los malos tratos implican una conducta que se aleja del recto obrar.

El maestro de Buen nos dice al respecto que:

En realidad el bien jurídico protegido lo constituye la obligación de "observar buenas costumbres durante el servicio" (Art. 134-VII) (30)

(30) Nestor de Buen, op. cit. II-85

Por último es necesario aclarar que la rescisión de contrato fundada en la causal que nos ocupa, quedara sin efecto si el trabajador fue provocado o si este actuó en defensa propia.

La fracción III nos dice:

**Fracción III.-** Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como -- consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeña el trabajo.

Al analizar la fracción que antecede, pensamos que el bien jurídico que se protege es el orden que debe prevalecer en el lugar de trabajo, así como la idea de compañerismo que implica el respeto mutuo, entre las personas que se encuentran en el mismo -- plano de igualdad, es decir, en un plano de subordinación respecto al patrón.

La fracción IV nos dice:

**Fracción 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.

De acuerdo al comentario realizado respecto a la fracción II, debemos tenerlo por reproducido en cuanto a la fracción motivo de análisis, al igual que la tesis jurisprudencial transcrita al comentar la mencionada fracción II, únicamente que estos actos se realizan fuera de la jornada de trabajo, ya sea contra el patrón, sus familiares o de quien sus intereses represente.

La fracción V nos dice:

**Fracción V.-** Ocasionar el trabajador, intencionalmente perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas en los edificios, obras, maquinaria e instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo.

Estos actos se traducen en sabotaje, ya que suponen una serie de actos que atentan en contra de los bienes del patrón y/o lo relacionado con la prestación del trabajo personal subordinado, amén de que se alejan de la probidad que debe tener el trabajador frente a los bienes del patrón, ya que supone la violación fundamental de la obligación de respeto a las instalaciones de la empresa.

Creo que es lógico el hecho de que por el sabotaje, sea despedido el trabajador ya que este obra con dolo y por lo tanto como ya dijimos opera la falta de



probidad y honradez, ya que el trabajador actua fuera de la rectitud con la que debe conducirse.

La fracción VI nos dice:

**Fracción VI.-** Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior siempre que sean graves sin dolo, - pero con negligencia tal, - que sea la unica causa del perjuicio.

Es importante hacer la aclaración, de que incurre el trabajador en la misma responsabilidad cuando actua con dolo, que cuando actua con descuido o negligencia, ya que al final ambas conductas producen -- los mismos efectos, es decir, se causa un perjuicio material en contra de los productos, maquinaria o -- en la propia materia prima de la empresa.

El maestro Cavazos apoya lo anterior al decir que:

No es necesario que siempre haya dolo del trabajador en los perjuicios que cause al patrón, ya que también puede proceder el despido justificado si hubiese negligencia tal que ella sea la causa única del perjuicio (31)

Lo que esta causal establece, es que el descuido sea de tal manera grave que ocasione un perjuicio material en las instalaciones de la empresa, o los bienes del patrón.

La fracción VII nos dice:

**Fracción VII.-** Comprometer el trabajador por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él.

(31) Baltazar Cavazos, op. cit. 41

La ley en este sentido, tutela la seguridad de las personas que se encuentren en el establecimiento y al propio establecimiento, aunado a lo anterior, - se castiga el hecho de poner en peligro la vida de las personas, es decir, que el precepto comentado, indiscutiblemente se refiere a la rescisión de contrato del trabajador que ponga en peligro a las -- personas y al establecimiento y no a las consecuencias que pudieran realizarse, el maestro Nestor de Buen nos dice que:

Cuando los trabajadores ponen en peligro, por su imprudencia o descuido inexcusables- la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentran en el, se genera una de las causales de despido más in-discutibles. Es obvio que no se trata de una causal que suponga la realización del daño. Basta solo que se produzca el peligro, esto es, " el riesgo o contingencia- inminente de que suceda algún mal ". (32)

(32) Nestor de buen, op. cit. II-88

La fracción VIII nos dice:

**Fracción VIII.-** Cometer el trabajador ac  
tos inmorales en el esta  
blecimiento o lugar de -  
trabajo.

En cuanto a esta fracción, los tratadistas comulgan con la idea de que la junta calificara los actos in  
morales en que incurran los trabajadores en el lugar  
de prestación de servicios, ya que la propia califi  
cación es totalmente subjetiva, toda vez que no se  
puede tener un concepto general de moralidad y apli  
carlo a cada caso en concreto.

Sin embargo, podemos partir de la base de que la mo  
ralidad se traduce en buenas costumbres y por lo --  
tanto los actos que contravengan las buenas costum  
bres son actos inmorales.

La fracción IX nos dice:

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

El bien jurídico que tutela esta fracción es el deber de confianza entre trabajadores y patrón, ya que debe existir fidelidad entre ambos.

Al respecto el maestro Ramírez Fonseca dice:

Que el patrón puede rescindir válidamente el contrato de trabajo al trabajador, - - cuando este da a conocer, ligados o no al negocio, los métodos de producción y, en general cualquier otro dato relacionado con la empresa o patrón, ocasionando a este - una lesión patrimonial o no, por tratarse de datos de los que no conviene transmitir su conocimiento. (33)

La fracción X nos dice:

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

(33) Francisco Ramírez, op. cit. 93

La empresa y la productividad de esta, dependen de la prestación de servicios por parte del trabajador, por lo tanto, la asistencia de este a el lugar de trabajo conlleva a la realización normal del contrato, es importante establecer, que el momento actual no permite que los trabajadores falten a sus labores, porque afecta la producción y además provoca que se incrementen los riesgos de trabajo, ya que la interrupción por inasistencia provoca la disminución de las aptitudes del mismo.

Sin embargo, si el trabajador incumple con su obligación de asistir al trabajo, estará incumpliendo el propio contrato de trabajo, amén de que no ejecuta el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos, según se establece en el Artículo 134 Fracción IV de la Ley Federal del Trabajo, razón por la cual se podrá prescindir de sus servicios, a menos que el trabajador presente al regresar a sus labores una causa justificada de sus inasistencias.

El tratadista Nestor de Buen nos dice que:

" La causal nace al cumplirse la cuarta falta y desde ese momento corre el --plazo de prescripción de un mes que -- para sancionarla se menciona en el Ar tículo 517 Fracción I " (34)

El maestro Cavazos Flores al respecto nos dice que:

" Más de tres faltas son tres faltas y -- media si se trata de turnos quebrados -- , es decir, de jornada que se de -- sarrolla en etapas discontinuas, por -- lo que la falta a alguna de estas eta -- pas provoca la media falta. (35)

Lo recomendable es que para evitar problemas y por -- seguridad jurídica debemos entender 4 faltas, por -- la facilidad de probar una falta completa, ya que -- por el contrario es muy difícil probar una media fal -- ta. Respecto al periodo de 30 días del que habla -- el Artículo 517 Fracción I, debemos entender, el lag -- so de 30 días aunque no coincida con un mes calenda -- rio.

(34) Nestor de buen, op. cit. II 90,91.

(35) Baltazar Cavazos, op, cit. 46

La fracción XI nos dice:

**Fracción XI.-** Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado.

Cuando analizamos el contrato de trabajo dijimos que es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario, de lo anterior se desprende que el trabajador debe obediencia al patrón, obediencia que se refiere a la labor contratada y -- por supuesto dentro de la jornada de trabajo, el bien jurídico que tutela esta fracción es la facultad del patrón a ser obedecido, es decir, que por virtud de la relación laboral el trabajador se encuentra obligado a cumplir con el trabajo, pero además a obedecer al patrón, ya que este es quien dirige el trabajo de sus subordinados, o en quien delegue su autoridad, luego entonces, si el trabajador se niega a cumplir con lo ordenado (siempre que se trate del trabajo contratado) el patrón podrá justificadamente rescindir su contrato individual de trabajo. Al respec



to y en apoyo a nuestro criterio el maestro Baltazar Cavazos nos comenta que:

"Basta la simple desobediencia del trabajador a las ordenes referentes a su trabajo, en horas de labores para que proceda la rescisión justificada; sostener lo contrario es acabar de un solo plumazo, con el principio de autoridad que debe mantenerse siempre incólume " (36)

La fracción XII nos dice:

**Fracción XII.** - Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes y enfermedades.

El hecho de que un trabajador no cumpla con las medidas necesarias para prevenir enfermedades o incumpla con las normas de seguridad, faculta al patrón a rescindir su contrato, ya que debemos entender que el -

patrón debe acatar las disposiciones que en cuanto a seguridad e higiene le obliga el reglamento, el hecho de que el trabajador no las adopte es causal de rescisión.

El legislador quiso decir con adoptar, lo mismo -- que acatar, es decir, obedecer las ordenes del patrón en relación al cuidado que se debe observar -- en el manejo de sustancias o instrumentos peligrosos y en su caso tomar las medidas preventivas en contra de las enfermedades, luego entonces, operaría también la causal de rescisión, por desobediencia.

La fracción XIII nos dice:

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

su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico.

De lo anterior, se desprenden dos conceptos a estudiar, el primero se refiere a el estado de embriaguez que presente el trabajador al presentar sus servicios, el segundo cuando presta sus servicios bajo el influjo de alguna droga enervante.

Respecto al primer concepto debemos afirmar que debe percibirse por los sentidos que el trabajador se encuentre bajo los efectos del alcohol al concurrir a sus labores, es decir, que se encuentre perturbado en sus facultades, el aliento alcoholico no es suficiente causal para el despido del trabajador.

A este respecto la suprema corte de justicia ha dicho que:

Ebriedad, el aliento alcoholico no es suficiente indicativo del estado de-

El aliento alcoholico no puede por si sólo ser suficiente para concluir que hay estado de ebriedad en la persona que lo tiene, menos aún cuando exista una opinión autorizada de médico que señale que existe estado de conciencia y lenguaje articulado que no posee un ebrio.

Amparo directo 6326/79 Ferrocarriles Nacionales de México, 5 de Junio de 1980, unanimidad de 4 votos. Ponente Juan Moises Calleja García, Secretario: -- Juan Manuel Vega Sánchez.

Informe 1980, cuarta sala, pagina 52.

Respecto al segundo concepto, es decir al hecho de que el trabajador concorra a sus labores bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, podemos apuntar que este tiene la obligación de ponerlo del conocimiento del patrón y que esta situación se encuentre avalada por la receta del médico que prescribió la droga e indicar que se encuentra en tratamiento, si lo anterior no se lleva a cabo,

el patrón podrá rescindir el contrato individual - del trabajador, con causa justificada.

La fracción XIV nos dice:

**Fracción XIV.-** La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo.

El hecho de que a un trabajador se le imponga una pena de prisión por sentencia ejecutoriada, imposibilita a este el cumplimiento normal de su contrato individual de trabajo, ya que materialmente no podrá proporcionar el servicio personal que debe prestar al patrón y que se deriva de la propia relación laboral y ante la imposibilidad de la prestación del servicio, opera la rescisión.

La fracción XV nos dice:

**Fracción 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.

En esta última causal podemos observar que el Artículo 47, no es de ninguna forma limitativo sino -- que es enunciativo pues como se desprende de la -- simple lectura, deja abierta la posibilidad de que puedan existir, otras causas lo suficientemente -- graves que ameriten la rescisión de la relación la boral del trabajador.

Sin embargo, la aplicación de la analogía ha despertado diversos puntos de vista, en virtud de que algunos tratadistas la consideran injusta y otros -- no.

El maestro Ramírez Fonseca dice a este respecto que:

"Pensamos que esta fracción al referirse a causas no específicamente previstas - en la ley, no por una laguna, sino por una expresa confesión de que no pueden quedar previstas todas, encuentra su -- origen y fundamento en el Artículo 17 - de la ley que señala categóricamente -- que a falta de disposición expresa... se tomarán en consideración... disposiciones que regulen casos semejantes... así como los principios generales del - derecho" (37).

Claro es el hecho de que en los casos en que no exista disposiciones que los regulen, se podrá acudir a la analogía.

(37) Francisco Ramírez, op, cit. 145

El maestro Baltazar Cavazos dice que:

"En caso de que se invoque esta fracción habrá que relacionarla con otra de las previstas, a fin de establecer la analogía correspondiente." (38).

Es un requisito fundamental el que se relacione con alguna otra causal, para que opere eficazmente la rescisión. Existen ejemplos de causas análogas a las establecidas por el Artículo 47, algunas son el abandono de trabajo, colectas en el lugar de trabajo, hacer propaganda en el lugar de trabajo, huelga inexistente, huelga ilícita, etc.

### 3.2. El aviso de rescisión.

La Ley Federal del Trabajo en el antepenúltimo párrafo del Artículo 47, establece que:

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

(38) Baltazar Cavazos, op, cit. 59



Esta adición nace en el año de 1970, como resultado de que en innumerables ocasiones, los patrones despedían a sus trabajadores arbitrariamente sin informarles muchas veces las razones de tal hecho y esto provocaba consecuentemente que se les dejara en estado de indefensión, motivo por el cual, con el nacimiento de esta adición se dió seguridad jurídica al trabajador.

El penúltimo párrafo del Artículo 47 citado dice -- que:

" El aviso debiera hacerse del conocimiento del trabajador y en caso de que este 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.

Este penúltimo párrafo vigente a partir del 1º de Mayo de 1980, impone al patrón la obligación de entregar al trabajador, el aviso de rescisión y en ca

so de negativa de éste a recibirlo, autoriza al patrón a que lo haga del conocimiento de la junta -- respectiva, para que esta a su vez lo notifique -- por medio del procedimiento paraprocesal correspondiente al trabajador.

El último párrafo del Artículo 47 mencionado y motivo de la presente tesis nos dice que:

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

Este último párrafo vigente también a partir de Mayo de 1980, ha constituido un problema considerable y ha sido además tema de crítica a favor y en contra, el suscrito esta en contra del mismo, en virtud de que, es una norma jurídica que sanciona el hecho de no entregar el aviso de rescisión, porque considera que en caso de que se dé dicho su puesto, entonces el despido que probablemente ha sido totalmente justificado se convierte automáticamente en injustificado, luego entonces, la falta de cumplir con una formalidad, trae como consecuencia la declaración de considerar el despido como injustificado.

El aviso de rescisión, nace de la necesidad de no dejar en estado de indefensión al trabajador, ya que este tiene el derecho de saber las razones -- por las cuales fue despedido, pero sustentar que el despido es injustificado por la falta de dicho aviso, es tanto como decir que la justificación o injustificación depende de una formalidad.

De acuerdo a lo anterior, el maestro Baltazar Cavazos al criticar el citado párrafo nos dice:

" Desde luego no coincidimos en absoluto con el legislador influido por Trueba-Urbina y sobre todo por Mario de la -- Cueva, ya que estimamos que la justifi-  
cación o injustificación de un despido no puede derivarse de un simple acto -  
administrativo de notificación, ya que sostenemos que los despidos serán in--  
justificados o no, por su propia natu-  
raleza, independientemente de que se -  
dé o no el aviso de notificación "(39)

(39) *Ibíd.*, op. cit. 61

Y el maestro Francisco Ramírez al hablar de la Reforma de la Ley Federal del Trabajo de 1980 y en concreto de las adiciones al Artículo 47, dice que:

" Hemos señalado su inconstitucionalidad, pues resulta evidente que considerar injustificado un despido por la sola falta de aviso al trabajador, sin oír en defensa al patrón demandado, conculca en perjuicio de este las garantías de legalidad y audiencia consagradas en los Artículos 14 y 16 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos"-

(40)

### 3.3. Efectos que produce la rescisión del contrato individual de trabajo:

Los efectos de la rescisión de contrato produce el - de dar por concluida la relación de trabajo, y cesan las obligaciones del patrón y del trabajador en el - sentido de que el patrón deja de pagar el salario y - el trabajador de prestar el servicio personal subordinado al patrón.

(40) Francisco Ramírez, op, cit. 170-171

Ahora bien, el patrón tiene obligación de pagar al trabajador la parte proporcional de vacaciones, -- prima de vacaciones, la parte proporcional de aguinaldo y también la prima de antigüedad, lo anterior de conformidad con lo que establecen los Artículos 79, 80, 87 y 162 de la Ley Federal del Trabajo, -- respectivamente, estas obligaciones se pagarán independientemente de que el despido sea justificado o injustificado.

El trabajador puede optar, en caso de que sienta -- lesionados sus derechos con motivo del despido, -- por pedir a la junta de conciliación y arbitraje -- correspondiente, que se le reinstale en su trabajo o que se le indemnice con tres meses de salario.

La ley establece además que si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de la -- rescisión, el trabajador tendrá derecho, además -- cualquiera que hubiese sido la acción intentada a que se le paguen salarios caídos, de conformidad -- con el Artículo 48 del ordenamiento señalado.

3.4. Derechos y obligaciones de las partes con motivo del despido:

Como ya dijimos en párrafos anteriores, el Artículo-47 faculta al patrón para rescindir el contrato individual del trabajador, sin embargo le impone a esta la obligación de dar a conocer al trabajador la causa o causas en que incurrió y que motivó la separación del trabajo, cuya obligación se traduce en derecho del trabajador, toda vez que tiene el derecho de conocer todos los pormenores del despido para no quedar en estado de indefensión y poder preparar las pruebas necesarias para intentar su acción.

Otra obligación a cargo del patrón nace de la negativa del trabajador a recibir el mencionado aviso de rescisión, en cuyo caso, el patrón deberá dar aviso a la junta de conciliación y arbitraje, para que esta lo notifique al trabajador y entonces se cumpla la finalidad de no dejarle a éste en un estado de indefensión por no darle a conocer las causas de la rescisión de la relación laboral. Con esto, consideramos que el patrón cumple cabalmente con la obligación impuesta por la ley y por lo tanto se libera de toda responsabilidad.

**CAPITULO IV. - INTERPRETACION JURIDICA.**

### Interpretación jurídica

Lo que se pretende alcanzar con este trabajo como ya lo indique al principio, es la interpretación correcta del último párrafo del Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, ya que pienso que la Corte y el Legislador le dan una jerarquía mayor que la que verdaderamente le corresponde, además porque siento que infringe las garantías previstas en la constitución, amén de que debe considerarse como una presunción legal, situaciones que estudiaremos en el presente capítulo.

Al iniciar el análisis de la interpretación jurídica, es necesario establecer el concepto de interpretación, para que a continuación pasemos a definir la interpretación jurídica.

A este respecto el maestro García Maynez dice que:

" Interpretar es desentrañar el sentido de una expresión. Se interpretan las expresiones, para descubrir lo que significan.



La expresión es un conjunto de signos;  
por ello tiene significación (40).

El diccionario de derecho dice que por interpretación  
debemos entender.

" La actividad intelectual encaminada al  
esclarecimiento del verdadero sentido-  
de una norma legal, de un contrato, de -  
un testamento y, en general, de cual-  
quier acto o hecho jurídico (41).

Ahora bien, establecido lo anterior, pasaremos a con-  
ceptualizar a la interpretación jurídica, diciendo --  
que es desentrañar el sentido de la norma legal, es -  
decir, entender o captar el verdadero sentido de la -  
norma jurídica para poder aplicarla.

Es importante para que la interpretación jurídica sea  
correcta, centrarnos en el sujeto que realiza dicha -  
interpretación, ya que es un elemento apropiado para-

(40) García Maynes, Eduardo. Introducción al Estudio  
del Derecho. 36a. ed. Editorial Porrúa, México, -  
1984, p. 325

(41) De Pina, Rafael y Rafael de Pina Vara. Dicciona-  
rio de Derecho. 11va. ed. Porrúa, México, 1983  
p. 311

la interpretación citada, es decir, que debemos dirigir la atención a los sujetos que la realizan. Clasificación que doctrinalmente es aceptada por la mayoría de los tratadistas.

En relación con lo antes manifestado el maestro --- Miguel Villoro Toranzo nos dice que la interpretación puede ser:

" Auténtica, si el intérprete es el mismo legislador de la ley; Judicial, si es el Juez el que interpreta la ley por medio de su sentencia; Doctrinal si es un particular (generalmente un tratadista) el autor de la interpretación ". (42)

De lo anterior se desprende que:

A) La interpretación auténtica o legislativa es la que lleva a cabo el mismo legislador encargado de realizar la norma jurídica, misma que es obligatoria, para cualquier persona.

(42) Villoro Toranzo, Miguel. Introducción al Estudio del Derecho. 3a ed. Porrúa, México, 1978 p. 255

B) La interpretación judicial es la que realiza el órgano jurisdiccional, mismo que aplica la norma jurídica a casos concretos y es obligatoria para las partes.

C) La interpretación doctrinal que es la que efectúan los especialistas, tratadistas o conocedores del derecho que no tiene obligatoriedad, nosotros pensamos que, junto con la interpretación que realizan los sujetos arriba mencionados, debemos incluir en esta clasificación a la interpretación forense que es la realizada por los litigantes y que tampoco conlleva obligatoriedad.

Respecto a la interpretación que realiza el órgano jurisdiccional debemos decir que puede ser interpretación restrictiva, es decir, que limita el alcance de la ley porque restringe su aplicación, -- puede ser también extensiva que rebasa el límite de la misma ley, es decir darle una interpretación con mayor alcance que el que la ley tiene.

#### 4.2. Principales escuelas de interpretación:

Los autores coinciden en que existe la necesidad de determinar lo que significa o debemos entender por sentido de la norma, al respecto estudiaremos las principales escuelas de interpretación, toda vez -- que hay que conocer todos los sistemas de interpretación jurídica a fin de resolver los problemas que se presentan.

##### 4.2.1. Escuela exegetica o del metodo tradicional:

Esta escuela establece el principio de que toda interpretación parte del texto de la ley, es decir, -- que el intérprete debe buscar el sentido que a la -- misma ley le dió el legislador, luego entonces, todas las descisiones que establezca el organo jurisdiccional deben realizarse al amparo de la letra de la ley y en caso de insuficiencia se podra acudir -- a la analogía, sin embargo, los exegetas también -- utilizan el metodo gramatical que es la interpretación literal de una ley, es decir, que si un vocablo es confuso, debemos recurrir al diccionario, pero --

aún sino es claro se podrá acudir al método lógico que son los trabajos preparatorios, exposición de motivos de la ley y las discusiones parlamentarias.

El maestro Villoro Toranzo se refiere a lo anterior comentando que:

- 1) Primero hay que acudir a la interpretación gramatical, que es aquella que se funda en las reglas del lenguaje y la gramática
- 2) Si la anterior no fuere suficiente habrá que reconstruir la intención del legislador al tiempo en que fue dictada la ley, para lo cual se debe recurrir a las exposiciones de motivos, al retexto de las discusiones parlamentarias y de re los trabajos preparatorios.
- 3) Los comentarios y notas de aquellos que repartieron directamente en la elaboración legal se reconvierten en una gafa inapreciable para el reinterprete.

4) Si los pasos anteriores no bastaren, entonces ha  
bra que acudir a la aplicación de los principios-  
generales del derecho. (43)

Respecto a la aplicación de los principios genera--  
les del derecho diremos que son aquellos contenidos  
en la mayoría de las legislaciones positivas vigen--  
tes, donde se establece la equidad.

Esta teoría es criticada por el jurista Francisco -  
Geny, al decir que este método inmoviliza al dere--  
cho y cierra el desarrollo de ideas nuevas.

#### 4.2.2. La escuela del derecho libre:

Esta escuela al contrario que la exegética, otorga-  
al juez la libertad de interpretar la ley, toda vez  
que le da independencia al mismo para realizarla, -  
así como lo comenta el maestro Villoro diciendo que  
la esencia de esta escuela es:

(43) *Ibidem*.

"Facultar al juez para que pueda resolver fuera de la ley y para que se atenga en todo caso al sentido que la comunidad tiene de la justicia." (44)

De lo anterior, se desprende que esta escuela rechaza el principio de que el juez deba sumisión total a la ley, ya que rechaza la doctrina de la suficiencia absoluta de la ley.

El maestro García Maynez nos comenta al respecto que:

El juez no solamente está llamado a descubrir el derecho, sino incluso a crearlo y en esta labor creadora su última finalidad debe ser la realización de la justicia. (45)

Además, esta teoría establece también que el juez debe acercarse más a la actividad legislativa, es decir, ser creador de la norma legal.

(44) *Ibidem* 259

(45) García Maynez, Eduardo, *op. cit.* 350

#### 4.2.3. El metodo de interperitación de Francisco Geny:

Para él la interpretación de la ley consiste en investigar el contenido de la voluntad legislativa -- ayudado por el propio texto de la ley.

Creemos que su teorfa parte del principio de la escuela exegética.

#### 4.2.4. Metodo teleológico:

Esta escuela considera que el intérprete debe tener presente la idea de fin de la norma jurídica, analizar cual es el interes jurídicamente protegido por ese precepto. E interpretar en ese sentido la norma. Ihering.

#### 4.2.5. Método de la teoría pura del derecho. Hans Kelsen:

Cuando hay que aplicar una norma inferior, el ligislador o el intérprete encuentran que una norma superior preve no unicamente el procedimiento de la producción de norma inferior, sino el contenido de ella. Esta situación no siempre es completa ya que hay un margen más o menos amplio para la aplicación de la-



norma, dentro del cual el juzgador puede moverse legítimamente ya sea porque la norma superior autorice al juzgador, o porque la norma que trata de ser aplicada es ambigua, permitiendo diversas interpretaciones. El juez puede crear normas individualizadas por su propio criterio.

Yo considero que el que interpreta una norma jurídica, no debe solamente aplicar un método de interpretación, sino conocerlos todos y auxiliarse de ellos para aplicarlos, y debe además utilizar aquel método que lo lleve a la interpretación más justa. Por sentido de la ley entendemos aquella orientación -- que el propio legislador quiso darle a la ley.

Visto o analizado la interpretación jurídica, es necesario para continuar este trabajo que veamos la jurisprudencia que priva en nuestro derecho en relación a la interpretación de nuestro más alto tribunal en relación al último párrafo del Artículo 47 - de la Ley Federal del Trabajo.

4.3. Precedentes de jurisprudencia en relación con el último párrafo del Artículo 47:

La suprema corte de justicia de la nación al referirse a la falta de aviso de la rescisión del contrato individual del trabajo ha sentado los siguientes precedentes:

" Aviso de la causa o causas de la rescisión laboral por el patrón, falta de -  
de- Si el patrón al rescindir el contrato individual de trabajo se coloca en el supuesto del párrafo final del Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, el despido debe considerarse in justificado, por lo que carecen de -- efecto las excepciones relativas al -- mismo, que el patrón pudiera haber -- aducido al contestar la demanda."

Amparo directo 9490-84. Enrique García Morales. 20 de Enero de 1986. Unanimidad de 4 votos. Ponente: José Martínez Delgado. Secretario: Constantino Martínez Espinoza.

Informe 86 2a. parte - 32 Tesis No. 15 pag. 18 y s.

Criterio con el que no estamos de acuerdo, ya que - como quedo manifestado en el capítulo anterior, con sideramos que el hecho de no cumplir con una forma- lidad, no debe traer como consecuencia la sanción - de considerar el despido como injustificado.

El legislador al crear la adición del último párra- fo del Artículo 47, quiso satisfacer la necesidad - de que el trabajador no quedara en estado de indefen- sión por no conocer la causa o causas que motivare- su despido, sin embargo, en la secuela procesal el- trabajador tiene la forma de enterarse o conocer -- las razones que motivaron su despido, situación que se estudiará posteriormente.

La suprema corte ha sentado el precedente de que en caso de no cumplir, por parte del patrón, con la -- obligación de dar el aviso de rescisión al trabaja- dor, se debe considerar como injustificado el despi- do ya que también lo considera nulo.

" Aviso de la causa de la rescisión la boral por el patrón, falta de: Si el patrón al rescindir el contrato individual de trabajo no cumple con lo dispuesto en el párrafo final del Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, dicho despido esta afectado de nulidad, por lo que carece de efectos la excepción que el patrón pudie ra aducir al contestar la demanda ".

Amparo directo 3395-82. María de los Angeles Leal Martínez. 6 de Septiembre de 1982. 5 votos. Ponente: - - Juan Moises Calleja García. Secretario: Constantino - Martínez Espinoza.

Informe 1982, 4a. Sala, pag. 34.

De lo anterior se desprende que el despido que efectue el patrón esta afectado de nulidad ya que este no cumplió con la formalidad de entregar el aviso de rescisión, por lo tanto la consecuencia necesaria es la de considerar injustificado dicho despido. Criterio que no es el correcto, ya que el fondo del problema -

estriba en que el trabajador se situa en alguno o algunos de los supuestos que comprende el Artículo 47 en sus diversas fracciones, y no en que el patrón de o no al trabajador el aviso de rescisión.

Con lo antes expuesto ha quedado claro el criterio que sigue nuestro más alto tribunal, en cuanto a la falta del aviso de la causa de la rescisión por parte del patrón al trabajador, y que es el tema central de este trabajo, sin embargo, es menester dar a conocer el criterio de la corte en el caso de que el patrón cumpla con la formalidad de dar el aviso de rescisión al trabajador y este se niegue a recibirlo, lo anterior con el fin de distinguir el hecho de no entregar el tan mencionado aviso al trabajador y el hecho de entregar el aviso al mismo, y en su caso, a la junta correspondiente, como información adicional.

" Aviso de rescisión de la relación laboral, notificación por medio de la junta. Produce efectos cuando existe imposibilidad de dárselo a conocer personalmente al trabajador.- El Artícu-

lo 47 de la Ley Federal del Trabajo - establece la obligación del patrón de dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión y preve el caso de negativa del trabajador al recibirla, instrumentado un mecanismo para cuando esto - -- ocurre, consistente en acudir a la -- junta respectiva, dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, para que lo notifique al trabajador, estableciendo como consecuencia jurídica para el patrón que no de aviso al trabajador o a la junta, que tal omisión bastara, por si sola, para considerar que el despido fue injustificado, sin embargo, como en la ley no se contempla la hipótesis de la existencia de la imposibilidad de dar el aviso de rescisión, debe estimarse en tal caso, es decir, cuando - el patrón se encuentre imposibilitado para entregar el aviso referido al --

trabajador debiera hacerlo del conocimiento de la junta respectiva, solicitando su notificación al trabajador, con lo que cumpliera con la obligación impuesta en la ley. Así, cabe concluir que no debe apreciarse en forma indiscriminada la jurisprudencia de esta cuarta sala, consultable en el apéndice al semanario judicial de la federación 1917-1985, quinta parte, tesis - 28, pag. 28. bajo el rubro: ( Aviso de rescisión de la relación laboral, notificación por medio de la junta -- del sólo produce efecto cuando el trabajador se nego previamente a recibirlo ) " .

Amparo directo 817-86 Aeronaves de México, S.A., 8 de Octubre de 1917 5 votos. Ponente: Felipe López Contreras. Secretario: Rolando Rocha Gallegos.

Informe 87. tesis 16 pag. 18 y s. cuarta sala.

Antes de que se adoptara el presente criterio, lo que cabía era que el patrón tenía que probar en el juicio correspondiente que este había tratado previamente de entregar el aviso al trabajador y que este último se había negado a recibirlo, por lo que consideramos muy acertado el nuevo criterio, ya que efectivamente la ley impone obligación de dar el aviso al trabajador, o en su caso, a la junta respectiva.

Y en contradicción con el criterio transcrito exponemos otro criterio sustentado por la cuarta sala, en el cual existe una oposición clara a cargo del ministro Felipe López Contreras:

" Aviso de rescisión de la relación laboral, notificación por medio de la junta del. Sólo produce efectos - cuando el trabajador se nego a recibirlo- Si durante el juicio laboral, el patrón demandado no acredita que dió a conocer al trabajador el aviso rescisorio y este se nego a recibirlo, la notificación al respecto efectuada por medio de la junta no tiene



eficacia legal alguna por lo que de-  
conformidad con el último párrafo --  
del Artículo 47 de la Ley Federal --  
del Trabajo, el despido se considera  
injustificado.

Amparo directo 5383/85 IMSS. 5 de Noviembre de 1986  
Secretario: Jorge Fermin Rivera Quintana. En cuan-  
to al punto resolutivo y mayoría de 4 votos de los-  
ministros Leopoldino Ortiz Santos, José Martínez --  
Delgado, Ulisses Schmill Ordoñez y Juan Díaz Romero,  
en contra del voto del ministro Felipe López Contre-  
ras en lo que se refiere a la parte considerativa,  
se comisiono al ministro José Martínez el engrose -  
de la ejecutoria, Nota: Reitera tesis de jurisprudencia  
No. 28 del apendice 1917-1985. Quinta parte  
pag. 28.

En su voto particular el desidente expuso, en escen-  
cia.

" Esta cuarta sala en la jurisprudencia No. 28 visible en la pag. 28 de la quinta parte del último apéndice al semanario judicial de la federación, sustenta el criterio de que la notificación del aviso rescisorio hecho al trabajador por medio de la junta sólo produce efectos cuando el patrón acredite en juicio que aquel se negó a recibirlo.

Se estima que la consideración de otros aspectos con respecto al problema debe conducir a la rectificación de dicho criterio. En efecto, el objetivo medular de la adición plasmada en los últimos párrafos del Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo consistió, primordialmente, A) En hacer operantes las reformas procesales en materia laboral encaminadas a acelerar el procedimiento seguido ante las juntas de conciliación y arbitraje, así como B) En garantizar que el trabajador despedido no quedara en estado de indefensión. Para lograr lo anterior, el legislador estableció la obligación a cargo del patrón de darle al trabajador el aviso de rescisión por escrito, especificando la fecha y la causa o causas de despido a efecto de que tenga oportunidad de conocer las razones en que funda la rescisión de su contrato individual de trabajo y, así, este en aptitud de ocurrir

ante los tribunales laborales y contravertir las causas que el patrón invoque y de preparar las pruebas idoneas para desvirtuar los fundamentos de aquellas. Ahora bien, el mismo precepto contempla la posibilidad de que el trabajador se niegue a recibir el aviso rescisorio y para el efecto de, que no se pueda argumentar que la falta de notificación obedeció a la negativa del trabajador a recibir el aviso, la misma ley faculta al patrón para que dentro del termino de cinco días lo haga del conocimiento de la junta respectiva, para que esta a su vez, le haga la notificación correspondiente al trabajador sea porque este se niegue a recibirlo o por cualquier otro motivo, y que por ello el patrón se lo notifique por conducto de la junta, al traves de esta notificación el trabajador se entera de las causas que la empresa tuvo para rescindirle su contrato individual de trabajo, con lo cual se le da la oportunidad de que, antes de acudir a juicio, en caso de que estime injustificado el despido, se prepare las pruebas necesarias para desvirtuar las razones y fundamentos aducidos por el patrón para rescindirle su contrato, lo que a su vez implica que al trabajador se le proporcionan los elementos necesarios para ejercitar su --

acción y su derecho de defensa ante los tribunales laborales. Interpretar los dos últimos párrafos - del Artículo 47 de la ley laboral vigente, en el - sentido de que el despido, se considera injustificado cuando el patrón notifica el aviso al trabajador por medio de la junta sin demostrar la negativa de aquel a recibirlo, es trincar el objetivo -- fundamental de la reforma legal en comentario consistente en hacer posible que el trabajador despedido conozca oportunamente las causas del despido para preparar sus defensas ante los tribunales laborales, como con claridad meridiana se advierte - con la exposición de motivos de la iniciativa de - reformas correspondiente. Además tal criterio - - conlleva, lógica y necesariamente, a aplicar una - sanción jurídica trascendental-considerar justificado el despido a un hecho no sancionado en tales -- terminos por el precepto legal respectivo, puesto- que lo que la ley castiga es la falta de aviso al trabajador o a la junta, no, la no comprobación de la citada formalidad ".

A pesar de ser más justo el voto del desidente ministro Felipe López Contreras, pierde de vista el hecho de que el último párrafo citado, conculca - las garantías constitucionales como se probará en el siguiente capítulo.

#### 4.4. Interpretación jurídica del último párrafo del Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo:

Una vez establecido el criterio para la interpretación jurídica de la ley y los criterios de la corte, nos adentraremos en el análisis jurídico - del último párrafo del Artículo 47, para tal objeto incluiré en este punto, otros criterios de la corte y algunas disposiciones legales laborales, a fin de apoyar mi tesis.

El último párrafo del Artículo 47 motivo de análisis de esta tesis dice:

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

Ahora bien, respecto a la interpretación transcribo a continuación el siguiente criterio:

" Interpretación de la ley.- los preceptos de un ordenamiento legal deben interpretarse principalmente en el sentido de que no se contradigan y para lograrlo, a fin de establecer su verdadero sentido y alcance, deben ser interpretados en relación con los demás de la misma ley. Armonicamente "

Amparo en revisión 1190/71, manufacturas universo, - S.A., y otros, resuelto el 15 de Febrero de 1972 -- por unanimidad de 16 votos ponente ministro, Huitron.

Amparo en revisión 4912/70 Gas Supremo, S.A., y otros (acumulado), resuelto el 4 de Noviembre de 1971 por unanimidad de 16 votos. Ponente ministro, Aguilar Alvarez.

Informe 1972, 1a. parte pag. 343.

Del anterior criterio, se desprende que para la interpretación correcta de los ordenamientos legales se debe relacionar estos con los demás de la misma ley y en forma armónica, con objeto de que unos y otros se encuentren en el mismo plano de igualdad y no se dé a unos mayor jerarquía que a otros, para poder entender su finalidad.

La Ley Federal del Trabajo contiene una serie de ordenamientos legales que se sitúan en el supuesto que hemos comentado y que le dan fuerza en cuanto a la interpretación correcta ya que se menciona lo siguiente:

Artículo 18.- En la interpretación de las normas de trabajo, se tomarán en consideración sus finalidades señaladas en los - Artículos 2º. y 3º. en caso de duda prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador.

Sin embargo, si se trata de asuntos relacionados con la dirección o administración de la empresa, se debe ra resolver en favor de ésta.

Artículo 2°.- Las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones.

Es importante señalar que este artículo da mucha importancia al equilibrio entre los factores de la producción, es decir, entre el capital y el trabajo, -- equilibrio que debe entenderse, en la igualdad que los ordenamientos laborales otorga tanto a trabajadores como a patrones.

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



El artículo anterior pone en un plano de igualdad jurídica al trabajador y al patrón, para el efecto de rescindir el contrato de trabajo, ya que da las mismas posibilidades a ambos de ejercitar su derecho frente al otro, que incurre en responsabilidad por el incumplimiento de lo pactado.

Artículo 840.- El laudo contendrá:

- I.- Lugar, fecha y junta que lo pronuncie;
- II.- Nombre y domicilios de las partes y sus representantes;
- III.- Un extracto de la demanda y su contestación que deberá contener, con claridad y concisión, las peticiones de las partes y los hechos controvertidos;
- IV.- Enumeración de las pruebas y apreciación que de ellas haga la junta;
- V.- Extracto de los alegatos;

VI.- Las razones legales o de equidad; la jurisprudencia y doctrina que les sirva de fundamento; y

VII.- Los puntos resolutivos.

Por equidad debemos entender la justicia no encerrada dentro de los límites del derecho positivo, sino por el sentimiento de deber o de la conciencia, que provoca que exista rectitud e imparcialidad que debe atender el juez, para situar en un plano de igualdad a las partes que ocurran al mismo para dirimir controversias.

Artículo 841.- Los laudos se dictarán a verdad sabida, y buena fe guardada, y apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de las pruebas, pero expresarán los motivos y fundamentos legales en que se apoyen.

Sin embargo, los laudos que dicte la autoridad deben de abstenerse de violar las garantías individuales.

Artículo 842.- Los laudos deben ser claros, precisos y congruentes con la demanda, contestación, y demás pretensiones deducidas en el juicio oportunamente.

Este mandamiento establece cabalmente, que los laudos emitidos por la junta respectiva, deben dictarse con la congruencia necesaria a fin de esclarecer las pretensiones de las partes.

Artículo 831.- Hay presunción legal cuando la ley la establece expresamente; hay presunción humana cuando de un hecho debidamente probado se deduce otro que es consecuencia de aquel.

Respecto a la presunción debemos decir que es la consecuencia que la ley o el juzgador deducen de un hecho conocido para indagar la existencia o necesidad de otro desconocido, de acuerdo con el Artículo 379 del Código de Procedimientos Civiles, en el primer caso estamos frente a la presunción legal que puede ser explícita cuando esta formulada expresamente por la ley, o implícita cuando se infiere directa e indirectamente del propio texto normativo; en el segundo caso estamos frente a la presunción humana.

La presunción legal puede ser presunción *juris et de juris*; o presunción *juris tantum* las primeras no admiten prueba en contrario, la presunción *juris tantum* si admite prueba en contrario. Artículo 380, 382 y 383 del Código de Procedimientos Civiles.

Artículo 833.- Las presunciones legales y humanas, admiten prueba en contrario

Nuestra constitución en su Artículo 1º nos dice:

Artículo 1º.- En los Estados Unidos Mexicanos todo individuo gozara de las garantías que otorga esta Constitución, las cuales no podrán restringirse, ni suspenderse, sino en los casos y con las condiciones que ella misma establece.

Del Artículo 1º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, se desprende la garantía de igualdad jurídica consistente en el goce para todo individuo de esta constitución.

El artículo 14 de la Constitución dice que:

A ninguna ley se dara efecto retroactivo en perjuicio de persona alguna.

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

formalidades esenciales del procedimiento y conforme a las leyes expedidas con anterioridad al hecho.

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

En los juicios del orden civil, las sentencias definitivas debera ser conforme a la letra o a la interpretación jurídica de la ley, y a falta de ésta se fundara en los principios generales del derecho.

Este artículo contiene las garantías de seguridad jurídica:

Consistentes en las garantías de audiencia; en cuanto que nadie podrá privar a otro de sus derechos sino mediante juicio seguido con las formalidades del proceso; irretroactividad de la ley; principio de legalidad y principio de la exacta aplicación de la ley.

El Artículo 16 constitucional dice que:

Nadie puede ser molestado en su persona-  
familia, domicilio, papeles o posesiones,  
sino en virtud de mandamiento escrito de  
la autoridad competente, que funde y mo-  
tive la causal legal del procedimiento.

No podrá librarse ninguna orden de - - -  
aprehensión o detención, sino por la au-  
toridad judicial, sin que preceda denun-  
cia, acusación o querrela de un hecho de-  
terminado que la ley castigue con pena -  
corporal, y sin que estén apoyadas aqué-  
llas por declaración, bajo protesta, de  
persona digna de fé o por otros datos --  
que hagan probable la responsabilidad --  
del inculpado, hecha excepción de los ca-  
sos de flagrante delito, en que cualquier-  
persona puede aprehender al delincuente-  
y a sus cómplices, poniéndolos sin demora,  
a la disposición de la autoridad in-  
mediata. Solamente en casos urgentes, -

cuando no haya en el lugar ninguna autoridad judicial tratándose de delitos que se persiguen de oficio, podrá la autoridad administrativa, bajo su más estrecha responsabilidad, decretar la detención del acusado, poniéndolo inmediatamente a disposición de la autoridad judicial. En toda orden de cateo, que sólo la autoridad judicial podrá expedir y que será escrita se expresará el lugar que ha de inspeccionarse, la persona o personas que hayan de aprehenderse y los objetos que se buscan a lo que únicamente debe limitarse la diligencia, levantándose al concluirla una acta circunstanciada, en presencia de dos testigos propuestos por el ocupante del lugar cateado o en su ausencia o negativa, por la autoridad que practique la diligencia.

La autoridad administrativa podrá practicar visitas domiciliarias únicamente para cerciorarse de que se han cumplido los re



glamentos sanitarios y de policia; y exigir la exhibición de los libros y papeles indispensables para comprobar que se han acatado las disposiciones fiscales, sujetándose en estos casos a las leyes respectivas y a las formalidades prescritas para los cateos.

La correspondencia que bajo cubierta circule por las estafetas, estará libre de todo registro, y su violación será penada por la ley.

En tiempo de paz ningún miembro del ejército podrá alojarse en casa particular -- contra la voluntad del dueño, ni imponer prestación alguna. En tiempo de guerra -- los militares podrán exigir alojamiento -- bagajes, alimentos y otras prestaciones, en los términos que establezca la ley marcial correspondiente.

La suprema corte de justicia de la nación, sentó jurisprudencia en el sentido de que la falta de cumplimiento que al patrón le impone el Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, de dar a conocer en el aviso de rescisión del contrato individual del trabajo la causa o causas del despido; dicha jurisprudencia dice que:

"Aviso de la causa o causas de la rescisión laboral por el patrón, falta de, no produce la consecuencia de que la junta deba estimar injustificado el despido del trabajador, entre otras razones, porque la justificación o in justificación del despido no dependen del aviso o falta del mismo, sino de que los hechos que lo originaron sean o no constitutivos de alguna o algunas de las causales señaladas por el Artículo 47. a virtud de las cuales puede el patrón rescindir el contrato o relación de trabajo sin responsabilidad."

Expuestos todas las consideraciones legales y los criterios de la corte, pasaremos a exponer los -- criterios de interpretación jurídica del último párrafo del Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo:

- 1.- Como ha quedado mencionado en el cuerpo de la presente tesis, el legislador ha pretendido no dejar en estado de indefensión al trabajador, ya que se sostiene que éste queda en estado de indefensión cuando no se le entrega el aviso escrito de la -- rescisión. Se sostiene que queda imposibilitado para preparar y ofrecer pruebas dentro del procedimiento laboral.

Nosotros consideramos que el criterio anterior no es el correcto, en virtud de que la Ley Federal -- en el Artículo 880 en su Fracción II dice:

Artículo 880.- La etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas se desarrollara conforme a las normas siguientes:

II. Las partes podran ofrecer nuevas pruebas, siempre que se relacionen con las ofrecidas por la contraparte y que no se haya cerrado la etapa de ofrecimiento de pruebas. Asimismo, en caso de que el actor necesite ofrecer pruebas relacionadas con hechos desconocidos, que se desprendan de la contestación de la demanda, podra solicitar que la audiencia se suspenda para reanudarse a los 10 días siguientes, a fin de preparar dentro de este plazo las pruebas correspondientes a tales hechos.

De lo anterior se desprende que aunque el trabajador desconozca la causa o causas del despido, en el momento de ofrecer pruebas puede en primer lugar, conocer los pormenores del despido, en segundo lugar el trabajador tiene el derecho de que la audiencia se suspenda hasta por 10 días para preparar sus pruebas. Tiempo suficiente para poder desvirtuar el despido, luego entonces, ¿ existe realmente para el trabajador un estado de indefensión ? consideramos que no.

Ahora bien, en el caso de que el trabajador no hubie re recibido el aviso de rescisión, tendra la facultad de controvertir los hechos, si son falsos, mediante el ejercicio de su derecho de replica que le otorga el Artículo 878 Fracción VI de la Ley Federal del Trabajo que dice:

Artículo 878.- La etapa de demanda y excepciones, se desarrollara con forme a las normas siguientes:

VI.- Las partes podrán por una sola vez, replicar y contra replicar brevemente, asentandose en actas - sus alegaciones si lo solicitare.

Lo anterior, aunado a que cuando se abra la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, el trabajador podra obtener el diferimiento para preparar sus pruebas. Consideramos que con los razonamientos establecidos el trabajador nunca podria quedar en estado de indefensión.

El que definitivamente queda en estado de indefensión, es el patrón, ya que el Artículo 878 en su Fracción II, le da al trabajador la posibilidad de cambiar su demanda, ratificandola o modificandola. Al patrón no se le da el mismo trato ni en la etapa de demanda y excepciones, ni en la de ofrecimiento y admisión de pruebas. El Artículo 878 Fracción VII dice que: el trabajador puede solicitar a la junta la suspensión de la audiencia, en el caso de que el patrón reconveniga al trabajador, situación que no se le concede al patrón, asimismo en la etapa de ofrecimiento de pruebas, el Artículo 880 Fracción II, tampoco le otorga al patrón el derecho de solicitar la suspensión de la audiencia.

2.- Por otra parte tenemos que:

En el criterio de la corte en cuanto a la interpretación de la ley, se establece que los preceptos de un ordenamiento legal deben interpretarse principalmente en el sentido de que no se contradigan y para lograrlo, a fin de establecer su verdadero sentido y alcance, deben ser interpretados en relación con los demás de la misma ley. Esto es, armónicamente.

Luego entonces, no se ha cumplido con este criterio de interpretación toda vez que el último párrafo -- del Artículo 47 de la ley, ha sido interpretado aisladamente, como ya quedó asentado en el presente capítulo dándole una jerarquía mayor de la que realmente tiene, ya que se ha considerado como un ordenamiento legal con mayor jerarquía que el que tiene el artículo segundo de la propia ley y, que establece que las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones; olvidando que los laudos se dictaran a verdad sabida y buena fé guardada, apreciando los hechos en conciencia, de acuerdo con el Artículo 841, ignorando que el Artículo 842 señala que los laudos deben ser claros, precisos y congruentes con la demanda y contestación y soslayando que el Artículo 833 establece que las presunciones legales y humanas admiten prueba en contrario.

El último párrafo del Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo debe considerarse una presunción juris tantum, es decir, una presunción legal ya que admite prueba en contrario, si se admite que es una pre

sunción legal, en tal caso debe admitirse la prueba en contrario, ya que, el mencionado último párrafo dice que la falta de aviso al trabajador, por sí so la bastara para considerar que el despido fue injustificado.

Lo cual no es lo mismo que afirmar que la falta de aviso bastara para pronunciar laudo declarando que el despido fue injustificado. Si no se admite que es una presunción legal, entonces cabe decir que el laudo por la falta de aviso declarara injustificado el despido, esto serfa una aberración jurídica.

El último párrafo del Artículo 47 es un ordenamiento legal de igual jerarquía que los demás de la propia ley, ya que no puede estar por encima de los Artículos 1º, 14, 16 y 123 Constitucionales. Además, debe ser incluido dentro de alguna figura jurídica que se contemple en la ley laboral y creemos que la única institución jurídica que la puede acoger es definitivamente la presunción legal.

Dar al último párrafo del Artículo 47 un rango y -- jerarquía que no tiene, considerandolo superior al resto de las normas procesales de la Ley Federal --



del Trabajo, es negar el hecho de que la propia ley viene a reglamentar el Artículo 123 Constitucional.

- 3.- El Artículo 1º. Constitucional prohíbe el que las garantías individuales sean restringidas y la interpretación que se le está dando el último párrafo del Artículo 47, hace que el proceso jurisdiccional del trabajo quede nulificado, ya que el patrón está vencido desde antes de ser oído en juicio, aquí se conculca la garantía de audiencia consagrada en el Artículo 14 Constitucional, en virtud de que el patrón ya perdió el juicio antes de comenzar. Así las cosas resulta inútil comenzar un juicio que ya está perdido. Con lo anterior al patrón también se viola en su perjuicio la garantía consagrada en el Artículo 16 Constitucional.

Ya que la interpretación que se le da al último párrafo del Artículo 47 equivale a que se establezca una sanción consistente en la pérdida de las garantías individuales.

La interpretación que se le está dando al último párrafo del Artículo 47 de la ley, es inconstitu--

cional, ya que atenta contra las garantías de pre-  
via audiencia y de exacto cumplimiento de la ley, -  
ya que la falta de una formalidad no puede traer -  
como consecuencia la restricción de las garantías-  
constitucionales como ha quedado establecido.

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

- 1.- La estabilidad en el trabajo, es la seguridad que tiene el trabajador de permanecer, generalmente, laborando por tiempo indefinido en la empresa.
- 2.- La excepción al principio general de la estabilidad en el trabajo, la encontramos en la rescisión del contrato individual de trabajo.
- 3.- La rescisión del contrato individual de trabajo se traduce en la facultad de dar por terminado el mismo por causa justa.
- 4.- El último párrafo del Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo debe interpretarse en relación con las demás normas de la propia ley, armónicamente y en el sentido de que no se contradigan.
- 5.- El último párrafo del Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo es un ordenamiento legal de igual rango que los Artículos 2º, 46, 840, 841 y 842 y demás normas procesales.

- 6.- El aviso de rescisión a que se refiere el Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo es únicamente un acto de notificación.
- 7.- La justificación o injustificación del despido no debe depender del cumplimiento de una formalidad.
- 8.- El último párrafo del Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, tiene menor nivel jerárquico que los Artículos 1º, 14 y 16 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y no debe servir de fundamento para actos que restrinjan el ejercicio de las garantías constitucionales.
- 9.- El último párrafo del Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, es simplemente una **PRE-SUNCION LEGAL** que admite prueba en contrario.
- 10.- La omisión de la entrega del aviso de rescisión al trabajador no lleva implícita la consecuencia de dejarlo en estado de indefensión.

11.- La interpretación jurídica debe expresar el equilibrio que debe existir entre trabajador y patrón y, ponerlos en un plano de igualdad para que ambos puedan ejercer sus derechos procesales.

12.- La bilateralidad del derecho es eficaz, sólo cuando el ejercicio de los derechos y el cumplimiento de las obligaciones son recíprocos.

13.- La interpretación correcta del último párrafo del Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo debe entenderse a la luz de la equidad, por lo que es única y exclusivamente una "PRESUNCIÓN LEGAL".

**B I B L I O G R A F I A**

Cavazos Flores, Baltazar, Causales de despido, Trillas, 1986, México.

Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal. 1984.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. 1988.

De Buen L. Nestor, Derecho del Trabajo, Porrúa, 1986, México, Tomo I.

De La Cueva, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Porrúa, 1967, México, Tomo I, 10a. Edición.

De Pina Rafael y Rafael de Pina Vara, Diccionario de Derecho. Porrúa, 1983, México, 11va. Edición.

Deveali, Mario L., Lineamientos del Derecho del Trabajo, Tipográfica Editora, 1956, Buenos Aires, Argentina.

García Maynez, Eduardo, Introducción al Estudio del Derecho, Porrúa, 1984, México.

Informe 1975, 2a. parte, Cuarta Sala, pag. 40 y s.

Informe 1982, 1a. parte, Cuarta Sala, pag. 343

Informe 1982, Cuarta Sala, pag. 34

Informe 1982, 2a. parte, Cuarta Sala, Tesis No. 15 pag. 18 y s.

Informe 1987, Volumen II, 2a. Parte, Cuarta Sala, - Tesis 14 y s.

Informe 1987, Cuarta Sala, Tesis 16 pag. 18 y s.

Jurisprudencia y precedentes. Materia Laboral, tomo I y II, publicado por el Gobierno del Estado de México, 1980 a 1986.

Katz R., Ernesto. Estabilidad en el empleo y otros- Estudios del Derecho del Trabajo, Depalma, 1957, -- Buenos Aires, Argentina.

Ley Federal del Trabajo de 1931.

Ley Federal del Trabajo de 1964.

Ley Federal del Trabajo de 1970.

Ley Federal del Trabajo de 1980.

Ley Federal del Trabajo de 1988.

Proyecto de Código Federal de Trabajo para los Estados Unidos Mexicanos. Lic. Emilio Portes Gil. México, 1929. Edición Oficial. Talleres Gráficos de la Nación.

Ramírez Fonseca, Francisco. El Despido, Comentarios y jurisprudencia, pac. 1987, México.

Ramírez Reynoso, Braulio, et. al, Diccionario Jurídico Mexicano. Instituto Mexicano de Investigaciones Jurídicas, 1984, México, Tomo VII.

Santos Azuela, Hector. et. al., Diccionario Jurídico Mexicano Instituto Mexicano de Investigaciones Jurídicas, 1984. México, Tomo III.

Sopena, Ramón. Diccionario Manual Sopena Enciclopedia e Ilustrado, Sopena, S.A., 1956, Barcelona, España.



Trueba Urbina, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo, Porrúa, 1972, México.

UTHEA, Diccionario Enciclopédico, Unión Tipográfica ed. Hispano Americana, 1952, México, Tomo VIII.

VASTUS, Diccionario Enciclopédico Ilustrado de la - Lengua Castellana, Sopena, S.A., 1941, Buenos Aires, Argentina.

Villoro Toranzo, Miguel. Introducción al Estudio - del Derecho. Porrúa, 1978, México.