

301809

5



UNIVERSIDAD DEL VALLE DE MEXICO

ESCUELA DE DERECHO

Con Estudios Incorporados a la Universidad Nacional Autónoma de México

**LAS CAUSAS DE RESCISION DE LA RELACION
DE TRABAJO**

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:

LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A :

ALMA EDITH FERNANDEZ CHONG

México, D. F.

2002

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

LAS CAUSAS DE RESCISION DE LA RELACION DE TRABAJO

I N D I C E

PAGINA

INTRODUCCION

CAPITULO I

ANTECEDENTES HISTORICOS.....	1
1.1 FRANCIA.....	6
1.2 ALEMANIA	18
1.3 ESPAÑA	27
1.4 MEXICO	34

CAPITULO II

NATURALEZA DE LA RELACION DE TRABAJO	38
2.1 CONCEPTO DE CONTRATO DE TRABAJO	45
2.2 CONCEPTO DE RELACION DE TRABAJO	51
2.3 CONCEPTO DE TRABAJADOR Y DE PATRON	58
2.4 TERMINACION DE LA RELACION DE TRABAJO	68
2.5 DESPIDO Y RESCISION	77

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

CAPITULO III

	PAGINA
CAUSALES DE RESCISION	87
3.1 CAUSALES DE RESCISION SIN RESPONSABILIDAD PARA EL TRABAJADOR.....	90
3.2 CAUSALES DE RESCISION SIN RESPONSABILIDAD PARA EL PATRON	103

CAPITULO IV

LAS CAUSAS DE RESCISION DE LA RELACION DE TRABAJO Y LOS DERECHOS DE PREFERENCIA, ANTIGUEDAD Y ASCENSO.....	133
4.1 DERECHOS DE PREFERENCIA, ANTIGUEDAD Y ASCENSO.....	137
4.2 CAUSAS DE RESCISION PARA LOS TRABAJADORES CON MAS DE 20 AÑOS DE SERVICIOS.....	159
CONCLUSIONES.....	174
BIBLIOGRAFIA.....	177

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

A MIS PADRES:

LIC. MANUEL FERNANDEZ CABALLERO:
PORQUE DE ESTA MANERA QUIERO
EXPRESARTE QUE TUS ESFUERZOS
Y TU EJEMPLO DE PROFUNDA -
HONESTIDAD COMO PROFESIO
NISTA VALIERON LA PENA,
CON CARINO Y RESPETO.

SRA. DELTHA CHONG DE FERNANDEZ:
PORQUE FUISTE TU QUIEN MAS SE
PREOCUPO POR HACER DE MI UNA
PERSONA UTIL Y RESPONSABLE,
CON MI AMOR EN RECONOCI-
MIENTO A TU ESFUERZO Y
COMO PAGO A LA CON-
FIANZA QUE ME HAS
TENIDO.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

A MIS HERMANAS:

GLADYS ROCIO,

DELTA LUZ,

INGRID MIRIAM y

MARIA LAKSHMI

A MIS TIOS:

ARQ. RAMON ORLANDO CHONG FAJARDO

ALMA CHONG FAJARDO

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

A LOS SEÑORES:

LIC. JOSE DIAZ RUIZ y

LIC. JESUS CORTES SOBREVILLA

QUE CON SUS VALIOSOS CONOCIMIENTOS

Y ASESORIA, HICIERON POSIBLE LA

REALIZACION DE ESTA TESIS.

A MI PADRINO:

LIC. JORGE PEREZNIETO FERNANDEZ.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

AL SR, LIC. RUBEN DELGADO MOYA
POR SU VALIOSA APORTACION PARA
LA CULMINACION DEL PRESENTE =
TRABAJO. MI AGRADECIMIENTO =
SINCERO.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

MIGUEL ABRAHAM:

CUANDO SE CUENTA CON UNA PERSONA QUE TE QUIERE Y TE APOYA PARA PODER REALIZAR TUS METAS, TODO ES MAS SENCILLO, PERO CUANDO SE COMPARTEN TODOS ESOS MOMENTOS JUNTO A ESA PERSONA TODO TIENE MAYOR RAZON DE SER. GRACIAS POR HABER COMPARTIDO ESTE RETO A MI LADO PERO SOBRE TODO GRACIAS POR TU CARINO, POR TU AMOR, POR TU PACIENCIA Y POR HABER SIDO UN EJEMPLO DE LO QUE LA VOLUNTAD PUEDE LOGRAR.

TE AMO.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

EL PRESENTE TRABAJO SE ELABORO
EN EL SEMINARIO DE DERECHO DEL
TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL, A-
CARGO DE SU DIRECTOR, SEÑOR -
LIC. JORGE ESTUDILLO AMADOR.

I N T R O D U C C I O N

Al iniciar el estudio de mi carrera profesional me encontré ante una diversidad de materias, tendientes todas ellas, al mejor conocimiento de lo que el derecho abarca en sus distintas ramas.

De entre ellas una de las que más llamó mi atención fue la denominada "Derecho del Trabajo", ya que por su carácter social es de las que se encuentran siempre en contacto directo y personal con los sujetos que en él intervienen.

Uno de los puntos que más me interesó por constituir un problema de gran trascendencia fue el relacionado con la rescisión de la relación de trabajo.

Es por ésto que he elegido este tema como objeto de estudio para la presente tésis ya que en mi opinión es uno de los problemas de mayor actualidad a los que se enfrentan los trabajadores en México, siendo en ocasiones víctimas de los abusos de los patrones ante el desconocimiento total de los derechos que se originan desde el nacimiento de la relación laboral.

Para iniciar el presente trabajo me interesó conocer los antecedentes históricos que en diversas legislaciones, incluyendo la mexicana, se han dado sobre el tema.

Quise continuar por lo que era la naturaleza de la relación de trabajo, así como el estudio de los sujetos que en ella intervienen y las formas de dar por terminada la misma.

Más adelante realizar un breve estudio de las causas de rescisión, tanto por parte del trabajador, como del patrón.

Asimismo, me interesó conocer los derechos que derivan de la antigüedad en el empleo y por último, realizar un breve análisis de las causas de rescisión para los trabajadores que contaran con más de 20 años de estar prestando sus servicios.

Sirva pues la presente tesis como una pequeña aportación para la propagación de los derechos de los trabajadores, en lo referente a este pequeño tema, pero de importantísima y de tanta actualidad.

No podría concluir estas líneas, sin antes - -
agradecer a todos mis maestros la aportación que en su
momento dieron para la culminación de mi carrera profesional.

A todos ellos "muchas gracias".

CAPITULO I

ANTECEDENTES HISTORICOS

- 1.1 FRANCIA
- 1.2 ALEMANIA
- 1.3 ESPAÑA
- 1.4 MEXICO

CAPITULO I

ANTECEDENTES HISTORICOS.

Entre los antecedentes históricos de la rescisión de las relaciones de trabajo nos encontramos con los principios consignados en el Código de Napoleón, los cuales fueron aceptados, con ligeras variantes, en casi todas las leyes de Europa.

Los contratos de trabajo reglamentados por el Derecho Civil revestían dos formas generales para su duración: El contrato a plazo determinado, en el que se incluía, por producirse el mismo fenómeno, el contrato para la construcción de una obra determinada, y el contrato a duración indefinida.

De estos contratos, los dos primeros terminaban con el vencimiento del plazo o de la construcción de la obra, el segundo en cualquier tiempo, mediante la declaración unilateral de disolución, acto al que se le daba el nombre de denuncia.

Las costumbres y las leyes mercantiles introduje

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

ron una única defensa en favor de los trabajadores: En los casos de denuncia de los contratos con duración indefinida, debía expedirse la denuncia con alguna anticipación; se habló de un aviso anticipado de terminación y al período de tiempo comprendido entre la denuncia y la terminación se le denominó período de preaviso. La duración de este período era variable, de ocho a treinta días. Cuando quedaban disueltas las relaciones de trabajo con violación a las reglas que anteceden, se producía una responsabilidad.

Francia es el primer Estado que comprendió la injusticia del sistema y de los daños que ocasionaba al trabajador. El trabajador estaba expuesto, salvo en los contratos a plazo fijo o para la construcción de una obra, poco frecuentes en las industrias, a perder su empleo en cada momento y como abundaba la mano de obra, aquel temor era uno de los elementos de que se valían los patrones, bien fuera para imponer las condiciones de trabajo, para modificarlas a su arbitrio o para exigirles a los trabajadores esfuerzos excesivos.

Los juristas de Francia principiaron a elaborar un sistema que culminó en la aplicación de la teoría del

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

abuso del derecho.

Al término de la Primera Guerra Mundial, Alemania toma la iniciativa: Las grandes crisis económicas de Jaron como saldo un ejército de desocupados y por otro lado, la Constitución de Weimar condujo al Seguro Contra la Desocupación.

Es entonces cuando nace a gran escala el problema de la estabilidad de los trabajadores en sus empleos. El Derecho Alemán logró algunos progresos, pero no alcanzó una solución total. Cuando los empresarios separaban a sus trabajadores, podían éstos reclamar contra el despido. Si la sentencia declaraba que no había causa justificada para el mismo, se ordenaba a los empresarios re pusieran a los obreros en sus empleos, pero podían eludir el cumplimiento de la sentencia, pagando como compensación, una indemnización. Por otra parte el Derecho Alemán dictó algunas disposiciones especiales para ciertos grupos de trabajadores.

El fin de la Segunda Guerra Mundial trajo al mundo la idea de seguridad social.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

El seguro contra la desocupación es parte esencial de ella y, por este camino, se está anunciando una solución para el futuro.

La estabilidad de los trabajadores en sus empleos debe ser total, pero si se autoriza la disolución de las relaciones de trabajo sin que exista una causa justa, deberá asegurarse a cada trabajador una posición idéntica a la que tenía, es decir, habrá de buscarse un salario igual, se respetará su antigüedad y se reconocerá su derecho de ascenso, etc., esta solución será de particular aplicación cuando las autoridades de trabajo hayan declarado que no existió causa para la separación y será así porque la sociedad no puede aceptar se dañe a los trabajadores por actos arbitrarios. La consecuencia del despido injustificado será que la sociedad repare el daño.

También nos encontramos con que ninguna legislación se había esforzado tanto como la mexicana por lograr la estabilidad de los trabajadores en sus empleos. A este efecto, postuló la ley el principio básico de la duración indefinida de las relaciones individuales de trabajo en tanto subsista la materia del trabajo.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Para ser congruente con ese principio, afirmó - también nuestro derecho la idea de que el trabajador no puede ser separado de su empleo sino por causa justa, y como una consecuencia necesaria de esta idea, concedió - la ley al trabajador las acciones de reinstalación en el empleo o el pago de una indemnización, para todos aquellos casos en que el empresario violara la norma de no - separación sin causa justa. La jurisprudencia y la doctrina en nuestro derecho dieron validez absoluta a estas ideas.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

1.1 FRANCIA.

El Derecho Francés de nuestros días está dividido por la Ordenanza de 24 de mayo de 1945; el derecho anterior contiene el régimen general, en tanto la Ordenanza de 1945 creó el control de los despidos para determinadas industrias.

El derecho anterior a 1945.

Del estudio de Jean Vincent (1), se desprende que el problema que la disolución de las relaciones de trabajo debe analizarse tomando en consideración la causa que motiva dicha disolución, la que puede ser, bien una causa normal, bien una causa extraordinaria y la distinción entre relaciones de trabajo a plazo fijo y a duración indefinida.

Causas normales de disolución:

Estas causas varían con las diversas formas de ser de las relaciones de trabajo: En las relaciones a

(1) Cit. por Mario de la Cueva. Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Porrúa, 1954. Pág. 798, Tomo I.

plazo fijo, la llegada del término pone fin a la relación, salvo la facultad de las partes de otorgar una prórroga, pero debe anotarse que no existe obligación, ni del trabajador, ni del patrón, en el otorgamiento de la prórroga.

En las relaciones de trabajo a duración indefinida la declaración unilateral, ésto es, la denuncia del contrato, productora del despido, o sea la separación del trabajador, pone fin a la relación.

En el contrato a plazo fijo, el simple vencimiento del plazo daba por terminada automáticamente la relación laboral.

En los últimos años de la primera mitad del siglo pasado, dictaron los Tribunales inferiores de Francia algunas sentencias estableciendo que, en los casos en que la terminación de las relaciones de trabajo se debiera a una falta del patrono, comprendida en el artículo 1382 del Código Civil, según el cual, todo hecho del hombre que cause a otro un daño, obliga a la reparación, había lugar a condenarle al pago de una indemnización, - Poco tiempo después, los Tribunales modificaron el - -

sentido de los trabajadores al decidir que debía concederse una indemnización, siempre que el despido hubiera tenido lugar sin Justos motivos.

La Corte de Casación según relata Vincent (2), - casó todas las sentencias y, como consecuencia, mantuvo la vieja doctrina. La sentencia de la Corte de Casación de 8 de febrero de 1859 trató de precisar la doctrina, - diciendo que la ruptura del contrato no debía efectuarse de manera perjudicial a los intereses de una de las partes.

Una sentencia posterior de 5 de febrero de 1872- estableció una distinción, entre motivo legítimo, que no era exigido para la disolución de las relaciones de trabajo y la falta de una de las partes, que daba lugar a - responsabilidad.

Planol (3) relata que, a partir de 1870, los - trabajadores ferrocarrileros solicitaron no se les sepa-

(2) Cit. por Mario de la Cueva. Derecho Mexicano del Trabajo, Editorial Porrúa, 1954. Pág. 799. Tomo I.

(3) Opus cit. Pág. 799

rara sino por justos motivos, y tanto esta petición, como las sentencias de la Corte de Casación, condujeron a la Ley del 27 de diciembre de 1890, que es el primer paso legislativo del mundo capitalista y liberal para proteger a los trabajadores contra la disolución de las relaciones de trabajo, cuando ésto se hiciera unilateralmente. Su artículo primero decía: El contrato de arrendamiento de servicios a duración indefinida puede terminar siempre por voluntad de cualquiera de los contratados. Sin embargo, la terminación del contrato por voluntad de uno solo de los contratantes, puede dar lugar al pago de daños y perjuicios.

Contrariamente a lo que se esperaba, este texto no puso fin a la controversia, pues aún previniendo la eventualidad del pago de daños y perjuicios, consagraba, no obstante, el derecho de libre terminación; algunos escritores vieron en la fórmula la reforma que deseaban; otros sostuvieron que consagró la tesis de la Corte de Casación.

Esta última fue la solución adoptada. La única ventaja que se obtuvo, fue que la Corte Suprema de Casación se mostrara cada vez más generosa en la apreciación

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

de la noción de falta.

Esta nueva época se cerró con la Ley del 19 de Julio de 1928, que agregó el siguiente párrafo a la Ley de 1890:

Los daños y perjuicios que pueden otorgarse por la inobservancia de los plazos de despido, no se confunden con los que derivan de la terminación abusiva del contrato por voluntad de uno de los contratantes; el Tribunal para apreciar si hay abuso, podrá hacer una investigación acerca de las circunstancias de la ruptura, la sentencia deberá, en todo caso, mencionar expresamente el motivo alegado por parte que hubiera roto el contrato.

La nueva Ley mejoró a la de 1890, por cuanto, de finitivamente, consagró la teoría del abuso del derecho.

Una parte de la doctrina francesa pretendió ir más lejos y exigir la comprobación del motivo que se hubiere tenido para disolver la relación de trabajo, así como la prueba de dicho motivo; revivió la vieja controversia y la doctrina buscaba la inversión de la carga de

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

la prueba. La Corte de Casación nunca ha aceptado este nuevo planteamiento del problema y si bien admite que - el patrón, al practicarse la investigación por los Tribunales como consecuencia de la reclamación del trabajador, está obligado a indicar el motivo que tuvo para la separación, no exige ni la comprobación de la realidad del motivo, ni su justificación; por lo que deja al trabajador la prueba del uso abusivo del derecho.

Causas extraordinarias de disolución:

Estas causas se pueden presentar en todas las relaciones de trabajo, pero es especialmente en las relaciones a plazo fijo donde tienen importancia, en razón de que, para evitar la prueba de la causa, resulta preferible acudir, en las relaciones a duración indefinida, a la terminación por denuncia, previa observancia del período de preaviso; naturalmente, la prueba de una causa extraordinaria de disolución, evita el período de preaviso.

Son causas extraordinarias de disolución: a) el mutuo consentimiento; b) la muerte del trabajador, salvo que se hubiera pactado que la relación de trabajo continuaría con el heredero; c) la fuerza mayor, que -

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

produjera la imposibilidad de cumplir las obligaciones;-
d) la falta de cumplimiento, por los trabajadores o patrones de sus respectivas obligaciones.

Maneras como se produce la disolución:

Las causas normales de disolución obran de pleno derecho, por lo que el vencimiento del término o el transcurso del plazo de preaviso, disuelven automáticamente la relación.

Las causas extraordinarias obran de manera diferente, según se trate de relaciones a plazo fijo o a duración indefinida: En este último supuesto, el patrón puede separar a su trabajador, siempre que cubra la indemnización correspondiente, si no se comprueba la causa; la indemnización ascenderá, por lo general, al monto de los salarios del período de preaviso. En las relaciones de trabajo a plazo fijo, se requiere la previa declaración judicial. Esta diferencia se motiva en la circunstancia de que, en las relaciones a duración indefinida, la disolución procede por denuncia unilateral; en las relaciones a plazo fijo se aplica el principio, derivado del artículo 1184 del Código Civil: Nadie puede hacerse justicia por sí mismo.

Medidas especiales en favor de algunos trabajadores:

En la primera postguerra mundial se dictaron algunas disposiciones, aplicables a las relaciones de trabajo a duración indefinida, en favor de los inválidos de la guerra y consistieron en la prolongación de los periodos de preaviso. Se dispuso, por otra parte, que no podría separarse a las personas llamadas a filas; las relaciones de trabajo quedaban suspendidas por todo el tiempo del servicio militar. Se protegió especialmente a los marinos; al formarse las relaciones, se debían fijar los periodos de preaviso. Finalmente y en el derecho protector de las mujeres, se dispuso que las mujeres encinta no podían ser separadas, ni durante las doce semanas anteriores y posteriores al parto, ni durante el tiempo del alumbramiento.

Consecuencias por violación a las disposiciones legales:

El derecho francés aceptó el principio de que el trabajador no tiene acción para reclamar su reinstalación en el tiempo del que fue despedido y que únicamente puede exigir el pago de una indemnización. Se argumentó que las relaciones de trabajo conservaban - -

cierto carácter intuitivo personal y que en consecuencia, no se podía obligar a un patrón a tener a su servicio y contra su voluntad a un trabajador.

Las indemnizaciones que pueden concederse son variables, según se trate de relaciones de trabajo a plazo fijo o a duración indefinida.

La Jurisprudencia sostiene, para las relaciones de trabajo a plazo fijo, que el trabajador tiene el derecho de percibir todas las ventajas que hubiere podido obtener hasta el vencimiento del término que se hubiere estipulado, hecha deducción de lo que pueda recibir trabajando en otra empresa. Se justifica esta reducción diciendo que, de concederse al trabajador el pago de los salarios por todo el tiempo que faltare para el vencimiento del término, se le autorizaría a permanecer ocioso a costa de su patrón o a obtener una doble utilidad. El derecho francés admite para estos casos, la fijación de una cláusula penal, lo que equivale a admitir la regulación de la indemnización.

Para las relaciones de trabajo a duración indefinida, deben distinguirse dos clases de indemnización--

nes: la inobservancia del período de preaviso, obliga al patrón al pago de los salarios correspondientes de los días que no se hubieren respetado. El monto de la indemnización, por ruptura abusiva de los contratos de trabajo, queda al prudente arbitrio del Juez, quien para fijarla, debe considerar, según la Ley de 1928, los usos, la naturaleza del servicio, la antigüedad en el empleo y la edad del trabajador, las sumas que se hubieren retenido al trabajador por concepto de pensión de retiro, aquellas sumas que, por el mismo concepto, hubiera pagado el patrón y, en general, todas las circunstancias que puedan justificar la existencia y la extensión del perjuicio causado.

La Ordenanza de 24 de mayo de 1945:

André Rovast et Paul Durand resumen el sentido y los efectos de la Ordenanza de 1945. (4)

En los términos del artículo noveno, el Ministro de Trabajo debe formar, después de escuchar la opinión de las organizaciones sindicales, dos listas de -

(4) Ob. Cit. Pág. 800

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

establecimientos y profesiones, sobre las cuales se establecerá el control de las colocaciones y de los despidos

Para el establecimiento de la primera lista se exige, únicamente, que el hecho sea llevado al conocimiento de los servicios públicos de la mano de obra. Para los de la segunda lista, se requiere una autorización previa del servicio departamental de la mano de obra.

El Decreto de 23 de agosto de 1945 precisó que la solicitud, dirigida al servicio por el patrón o por el trabajador, debe dar a conocer los motivos de la disolución de la relación de trabajo. El servicio de la mano de obra debe dar a conocer los motivos de la disolución de la relación de trabajo. El servicio de la mano de obra debe dar respuesta, dentro de un plazo de 7 días, aceptando, rehusando u ordenando una encuesta, la falta de respuesta se consideraba como aceptación; la decisión es susceptible de apelación ante el Director Regional de la Mano de Obra.

De la exposición de Rovast y Durand se deduce -

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

que la disolución de las relaciones de trabajo está sujeta a determinados requisitos y que no siempre puede efectuarse; para algunas situaciones, necesita concurrir una causa justa de disolución: los establecimientos y profesiones se dividen en dos grupos: el primero comprende los establecimientos y profesiones en los cuales es posible disolver las relaciones de trabajo por declaración unilateral de la voluntad; el segundo grupo se refiere a los establecimientos y profesiones en los cuales la disolución de las relaciones de trabajo exige la previa autorización de la autoridad. (5)

Durand et Vitu sostienen que la decisión que niega la autorización es un acto administrativo, el cual puede ser recurrido ante el Consejo de Estado, pero es, en todo caso, un acto obligatorio, de tal manera que el despido no puede efectuarse; por otra parte, estos autores indican que la violación a las reglas contenidas en la Ordenanza de 1945 produce responsabilidad civil y penal. (6)

(5) Ob. Cit. Pag. 800

(6) Ob. Cit. Pag. 801

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

1.2 ALEMANIA.

El sistema anterior a la Constitución de Weimar.

El derecho de esa época estaba consignado en el Código Civil y correspondía al sistema del Código de Napoleón. Jean Vincent (7) hizo notar que la persistencia de ese sistema era realmente extraña, pues por una parte, dictó Alemania diversas leyes de protección a los trabajadores, no obstante lo cual, nada se logró en materia de estabilidad de obreros en sus empleos y, por otra parte, los juristas alemanes contaban con el artículo 226 del Código Civil, precepto que contenía la teoría del abuso del derecho y que no fue utilizado; esa disposición, explica Vincent, hubiera permitido una solución más completa que la francesa.

Los autores alemanes señalaron cuatro causas de disolución de las relaciones de trabajo:

a) El despido, que podía ser ordinario o extra-

(7) Cit. por Mario de la Cueva. Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Porrúa, 1954. Pág. 802. Tomo I.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

ordinario. El primero era aplicable en la relación de trabajo a duración indefinida; el segundo se aplicaba - en las dos formas de las relaciones de trabajo y servía bien para poner fin a la relación de trabajo a plazo fijo, bien para evitar el período de preaviso en la relación a duración indefinida.

- b) El mutuo consentimiento.
- c) El vencimiento del plazo en las relaciones a plazo fijo.
- d) La muerte del trabajador.

El despido ordinario, se aplicaba como forma de disolución en las relaciones de trabajo a duración indefinida, y no presenta salvo los plazos de preaviso, que eran mayores, diferencias con el derecho francés. Los plazos, salvo que se conviniera algo diferente al formarse la relación de trabajo, variaban, según se tratara de trabajadores de la industria o de empleados de la industria y del comercio, desde un día hasta seis meses para los empleados de la industria y del comercio, la terminación de las relaciones de trabajo debía coincidir con la conclusión del cuarto, octavo o último mes del año.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

El despido extraordinario se producía siempre - que existiera un motivo Justificado y no requería la ob servancia de un periodo de preaviso.

Los motivos Justificados de separación eran de indole diversa y podían tomar su origen en un acto aje no a la voluntad de los trabajadores y patrones, en la falta de cumplimiento de las obligaciones o en determi nados hechos que hicieran imposible la continuación de las relaciones de trabajo.

Entre los motivos más importantes podemos citar

- a) La quiebra del empresario.
- b) Oposición del marido.

c) Por causas imputables al trabajador, entre - las que se encontraban: para trabajadores en la indus-- tria: la circunstancia de que al formarse la relación - de trabajo hubiere presentado el trabajador documentos - o certificados falsos; la comisión de un delito de ca-- rácter pecuniario, el llevar una conducta libertina; el abandono del trabajo; las injurias o vías de hecho com e tidas contra el patrón o sus representantes; el causar- daños en la propiedad del patrón, las injurias o vías - de hecho cometidas contra los familiares del patrón; y-

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

la incapacidad para el trabajo. Para los empleados ocupados en la industria eran las mismas pero agregaban el mal uso de la confianza que hubieran depositado en el trabajador y la falta de fidelidad. Para los empleados del comercio, además de las ya mencionadas, se agregaba la adquisición de una enfermedad contagiosa.

El derecho señaló que las causas por las cuales podía el trabajador disolver las relaciones de trabajo con derecho a una indemnización eran análogas a las ya descritas.

Manera como se producía la disolución:

El Derecho Alemán difería en este punto del francés: la disolución de la relación de trabajo operaba siempre por declaración unilateral de la voluntad, cualquiera que fuera la causa que la motivara o la forma de la relación. La única acción que competía al trabajador era el pago de los daños y perjuicios.

Las consecuencias para el caso de violación a las disposiciones legales, eran que si no se observaban los plazos a preaviso, debía pagarse el salario correspondiente y si el trabajador reclamaba contra el despi-

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

do y no justificaba el patrón el motivo de la separación, debía condenarse al empresario a pagar una indemnización variable, en términos parecidos al derecho - - francés.

Las limitaciones introducidas a la terminación de la Primera Guerra Mundial.

Bajo la influencia de la ideología social-demócrata se introdujeron importantes modificaciones, las que en muchos aspectos crearon una situación parecida a la que existe en nuestro derecho, aún cuando no llegaron a alcanzarlo. Más adelante y como consecuencia de las crisis económicas, el gobierno se vió obligado a adoptar medidas contra la desocupación.

La Ley sobre Suspensión o Terminación de los Trabajos de una negociación.

El campo de aplicación de la Ley se restringía a las empresas industriales, en las que se ocupara, por lo menos, a veinte trabajadores. En estas empresas, cuando se tratara de separar al cinco por ciento o más de los trabajadores, debía obtenerse, previamente la aprobación de la autoridad competente, siempre que la -

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

separación debiera efectuarse en un período menor de -- cuatro semanas.

La Ley de Protección a Antiguos Empleados, estimó que la protección a los empleados debía variar en razón de su antigüedad y dispuso que los plazos de preaviso de separación variarían de tres a seis meses según - que los empleados tuvieran de cinco a doce años de servicios.

En cuanto a la protección de las mujeres encinta, el derecho alemán concordaba con el derecho francés.

La Ley sobre Protección a los Inválidos de Guerra, impuso a los empresarios la obligación de ocupar - un número determinado de trabajadores, y también limitó el derecho para disolver la relación de trabajo a duración indefinida, sin la aprobación de la autoridad competente.

La Ley de Consejos de Empresa, era la más importante de las disposiciones dictadas en Alemania durante el período de la República de Weimar. Esta Ley a pesar

de su gran repercusión en Europa, no alcanzó las exce--
lencias del derecho mexicano.

La Ley tenía aplicación en las industrias que -
tuvieran a su servicio a más de veinte trabajadores. En
esas empresas, la formación de un Consejo de Empresa -
era obligatoria. Las disposiciones de la Ley variaban--
según las relaciones de trabajo fueran a duración inde-
finida o a plazo fijo.

Respecto de las primeras, se dispuso que el tra-
bajador podría reclamar contra el aviso de separación -
cuando no se indicara el motivo o cuando existiera sos-
pecha de ser una medida socialmente reprobable.

En las relaciones de trabajo a plazo fijo, úni-
camente se autorizaba la separación del trabajador cuan-
do existiera una causa justa, que fuera grave.

La legislación nacional-socialista.

El derecho nacional-socialista suprimió la Ley-
de Consejos de Empresas y, como consecuencia, las res--
tricciones a la facultad de disolver unilateralmente -
las relaciones de trabajo. El viejo derecho y las - -

limitaciones impuestas por otras leyes quedaron vigentes. Por su parte, el artículo 36 de la Ley del Trabajo de 20 de enero de 1934 estableció que los trabajadores podrían reclamar contra el despido cuando fuera opuesto a la equidad y no estuviera apoyado en la situación económica de la empresa. El trabajador separado podía acudir ante el Consejo de Confianza y, si no se llegaba a un arreglo, al Tribunal correspondiente. La sentencia, si el despido era declarado sin justa causa, condenaría a la reposición del trabajador en el empleo o al pago de una indemnización, para el caso de que el empresario se negara a cumplir la sentencia.

El derecho de la segunda postguerra mundial.

La República de Bonn abrogó el derecho nacional socialista, pero según explica Artur Nikisch (8), no revivió automáticamente, la legislación de Weimar.

La Ley de 10 de agosto de 1951 regresó a los principios anteriores al régimen nacional socialista. En ella se ratificó el viejo derecho y la especial pro-

(8) Cit. por Mario de la Cueva. Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Porrúa, 1954. Pág. 805. Tomo I.

tección otorgada a algunos trabajadores. Son de particular importancia las reglas sobre el despido colectivo de los trabajadores: En las empresas que se ocupen cincuenta o más trabajadores, los despidos colectivos deberán analizarse, primeramente, en el respectivo consejo de empresa y, posteriormente, se requerirá la autorización de la autoridad del trabajo competente.

1.3. ESPAÑA.

El Derecho Español es altamente interesante, porque recogió las orientaciones de las legislaciones francesa y alemana, superándolas y acercándose al derecho mexicano, al extremo de que no sería aventurado decir que éste influyó sobre aquél. La legislación española ha sido variable: En sus orígenes rigió el sistema clásico francés; La Ley Sobre Jurados Mixtos de 27 de noviembre de 1931 impuso, para ciertos casos, la indisolubilidad de la relación de trabajo, y la consecuente acción de reinstalación en el empleo cuando el trabajador había sido despedido injustamente; un decreto de 12 de enero de 1935, permitió al empresario transformar su obligación en el pago de una indemnización; finalmente, la Ley de 26 de enero de 1944 sobre el contrato de trabajo regresó al sistema de indisolubilidad de la relación de trabajo y de la reinstalación obligatoria.

La Ley Corporativa de 22 de Julio de 1928, no tenía aparentemente importancia, pues se limitó a dar competencia a los Jurados Mixtos del Trabajo para conocer de las demandas por separación de los trabajadores; en forma teórica continuó vigente el derecho del Código Civil.

Sin embargo, Gallart Folch en su Derecho Español del Trabajo, hace notar que la circunstancia de que los Jurados Mixtos fallaran en conciencia, planteó en toda su amplitud el problema del despido y dió origen a la legislación posterior. (9).

La Ley Sobre Contrato de Trabajo de 21 de noviembre de 1931 no reglamentó el problema del despido, lo que es tanto más de extrañar, ya que la Jurisprudencia había hecho un esfuerzo por aplicar la teoría del abuso del derecho, pero días después se modificó totalmente el sistema.

La Ley Sobre Jurados Mixtos del Trabajo de 27 de noviembre de 1931 en su artículo 46, consignó la necesidad de que existiera una causa justificada de separación, bien un acto imputable al trabajador, bien por necesidades económicas de la empresa; lo más interesante de este precepto es que ya no hizo distinción entre contratos a plazo fijo y contratos a duración indefinida.

El despido de un trabajador podría ser justificado por causas imputables al mismo o por motivos inde-

pendientes de su voluntad. En el primer caso, no daría derecho a indemnización alguna. En el segundo (crisis de trabajo, cesación de la industria o profesión, naturaleza eventual o limitada del trabajo de que se trate, etc.), el obrero tendría el derecho de exigir los salarios correspondientes al plazo de preaviso normal establecido por la costumbre, o por las bases de trabajo adoptadas por el Jurado respectivo, correspondiendo a éste en todo caso la determinación de las circunstancias que concurran y el fallo que con arreglo de ellas en Justicia dictase.

El artículo se refería a los casos de despido justificado: cuando la causa justificada es un hecho imputable al trabajador, no existe derecho a indemnización, la que sí procede cuando la separación obedece a necesidades de la empresa. Cuando el despido es injustificado, es decir, cuando no se probó la causa alegada debe dictarse sentencia condenatoria al patrón, a su elección bien a reinstalar al trabajador, o a pagarle una indemnización.

El monto de las indemnizaciones lo determinaba el artículo 53 de la ley, el cual establecía que la indemnización que habría de abonarse al obrero por los perjuicios que el despido le hubiera ocasionado hasta -

hallar nueva colocación, podría variar entre el importe de quince días a seis meses de jornal. La cuantía de esta indemnización se fijará en la propia resolución en que se ponga término al asunto, para el caso de que el patrón prefiera su abono a la readmisión, teniendo en cuenta para señalarla, la naturaleza del empleo, el tiempo que el obrero viniera prestando sus servicios, las cargas familiares del trabajador, la mayor o menor posibilidad que exista en el oficio o profesión para colocarse nuevamente y todas las demás circunstancias del perjuicio ocasionado.

La Ley de 23 de agosto de 1931 había logrado importantes adelantos al imponer, en algunos casos, la obligación de reinstalar al trabajador en el empleo del que había sido despedido.

Esta ley en su artículo primero establecía que: No tendrán el derecho de opción a que se refiere el artículo 51 de la Ley de 27 de noviembre de 1931 sobre Jurados Mixtos y, en caso de declararse injusto por sentencia firme de estos organismos el despido de empleados y obreros hijos, vendrán obligadas a la readmisión de los despidos y a pagar a éstos los sueldos o salarios que les corresponden desde el día de la separación injusta hasta el día de la readmisión, las empresas -

siguientes: A) las de servicios públicos, tales como -
las de comunicaciones telefónicas e inalámbricas, ferro -
carriles y tranvías, abastecimientos de agua, gas y -
electricidad y todos los concedidos por el estado, pro- -
vincias, municipios o corporaciones análogas; y las -
que por estas instituciones estén subvencionadas; B) -
las que, a la fecha de la promulgación de este decreto, -
tengan establecido por bases o reglamentos de trabajo -
la condición de que para el despido de sus agentes por -
faltas imputables a éstos, sea requisito la formación -
previa de expediente, en que se acrediten tales faltas; -
C) las empresas bancarias.

La Ley Alemana Sobre Consejos de Empresa, única -
vigente en Europa en el año de 1931, declaró obligato--
ria la reinstalación respecto de los representantes de -
los trabajadores en los Consejos y otros organismos. -
La Ley Española se refirió a un número considerable de -
industrias. Un decreto de 12 de enero de 1935 derogó -
la ley de 1931 y restableció el derecho de opción de -
los patrones.

La Ley Sobre Contrato de Trabajo de 26 de enero -
de 1944 y la reinstalación obligatoria, recogió el dere -
cho anterior y dispuso la forma de terminación de los -
contratos de trabajo. En su artículo 81 trató del -

despido injustificado y de las acciones del trabajador-despedido.

Si es despedido sin justa causa, puede optar entre que se le readmita en el mismo puesto y con las mismas condiciones que venía desempeñando, o que se le indemnice con una suma que fije el Magistrado del Trabajo a su prudente arbitrio, teniendo en cuenta la facilidad o dificultad de encontrar otra colocación adecuada, cargas familiares, tiempo de servicio en la empresa, etc., sin que pueda exceder del importe de un año de sueldo o jornal. La opción antes establecida le corresponde al patrón cuando se trate de empresas de menos de cincuenta operarios fijos, y al trabajador cuando exceda de este número.

El derecho español encontró una solución equitativa; en las empresas cuyo personal no exceda a cincuenta trabajadores, el patrón al que se reclama por despido injustificado podrá optar por la readmisión del trabajador o el pago de una indemnización, nos parece equitativo ya que en estas empresas, el patrón está en relación frecuente con cada uno de sus trabajadores. Cuando el número de trabajadores es mayor, la opción - -

corresponde al obrero, porque ya no existe la misma razón. Esta solución salva muchas de las objeciones que se han hecho a la tesis de la reinstalación obligatoria de los trabajadores injustamente despedidos.

El problema de los salarios caídos durante la tramitación del conflicto, la ley de Jurados mixtos en su artículo 52 impuso el pago de los salarios caídos durante el conflicto, estimando que ese pago derivaba de la naturaleza de la acción de reinstalación, pero restringió el monto de los salarios caídos al tiempo durante el cual y conforme a los plazos legales, debió dictarse la resolución.

La ley de 23 de agosto de 1931, según se desprende del artículo transcrito, a la vez que impuso la reinstalación obligatoria, concedió el pago de los salarios caídos desde la fecha del despido hasta que se efectuara la reinstalación.

1.4 MEXICO.

La fracción XXII del artículo 123 de la constitución establece el principio fundamental en el derecho mexicano, de que las relaciones de trabajo sólo pueden disolverse válidamente cuando exista una causa justa.

Congruentemente con este principio, la misma - fracción constitucional dispone que en los casos de separación injustificada del trabajador, éste podrá optar entre el cumplimiento de la relación de trabajo o el pago de una indemnización.

Los constituyentes de 1917 consignaron la plena estabilidad de los trabajadores en sus empleos. Este - precepto ha servido de ejemplo para el mundo.

La ley reglamentó en dos capítulos distintos -- los motivos de disolución de las relaciones de trabajo. El primero de ellos se ocupaba de la rescisión y el segundo a la terminación de las relaciones de trabajo.

La Exposición de Motivos del proyecto de la Secretaría de Industria, antecedente inmediato de la - -

legislación vigente, decía que esas denominaciones no--son del todo apropiadas; lo cierto es que la doctrina - y la Jurisprudencia las han elevado a la categoría de - un principio técnico de clasificación de las causas Jus- tas de disolución de las relaciones de trabajo.

La rescisión es la facultad que otorga la ley a uno de los sujetos de la relación Jurídica para darla - por concluida cuando el otro miembro de la relación co- mete alguna falta o incumple sus obligaciones. Es un - derecho potestativo que la ley otorga a los sujetos de- la relación y supone los siguientes elementos:

- a) Un acto o una omisión, imputable a uno de los suje- tos de la relación de trabajo;
- b) El acto o la omisión deben ser de naturaleza grave. El Derecho Mexicano, en conjunto con el derecho un- iversal, juzgó que no toda falta amerita la rescisión de las relaciones de trabajo; las faltas leves son - inevitables y si se les acepta como causa Justifica- da de la disolución de las relaciones de trabajo, la estabilidad de los obreros en sus trabajos sería ilu- soria. Naturalmente, no era posible que esas faltas quedaran sin sanción; por ello admite el derecho - -

universal un poder disciplinario, no arbitrario, sino ejercido por el empresario con base en las disposiciones contenidas en los Reglamentos Interiores de Trabajo;

- c) El acto u omisión pueden tener un doble origen: El obrero tiene el deber de poner su energía de trabajo a disposición de la empresa, pero como esa energía es íntimamente ligada a la persona humana, se crea entre las partes, independientemente de lo que pudiera llamarse la relación patrimonial de trabajo, una relación personal, cuya principal característica es la consideración y respeto mutuos que deben guardarse los trabajadores y patrones; todo acto que perturbe, en forma grave, esa relación personal, será causa de rescisión de las relaciones de trabajo. Por otra parte la relación de trabajo impone obligaciones: la prestación personal del servicio en determinadas condiciones, calidad, eficiencia, lugar, tiempo, etc., y el pago de los salarios; la falta de cumplimiento a las obligaciones directamente derivadas de las relaciones de trabajo es también causa justificada de rescisión.

La terminación de las relaciones de trabajo es la consecuencia de la interferencia de algún hecho, indepen

diente de la voluntad de los trabajadores o de los patrones, que hace imposible el desarrollo de la relación de trabajo, así por ejemplo, la destrucción de la empresa en caso fortuito o fuerza mayor. La doctrina de la terminación de las relaciones de trabajo significa la admisión del principio que los hechos se imponen en las relaciones jurídicas.

La diferencia entre la rescisión y la terminación consiste en que la primera toma su origen en el incumplimiento culposo de las obligaciones, en tanto que la segunda se deriva de un hecho ajeno a la voluntad de los hombres, que se impone a la relación jurídica.

La diferencia es fundamental en el derecho mexicano, pues, siendo diversos los motivos de la disolución de las relaciones de trabajo, las consecuencias que se producen son también diferentes, tanto en lo que se refiere a la manera como operan, como en lo que se refiere a las acciones e indemnizaciones a que dan origen.

CAPITULO II**NATURALEZA DE LA RELACION DE TRABAJO.**

- 2.1 CONCEPTO DE CONTRATO DE TRABAJO.
- 2.2 CONCEPTO DE RELACION DE TRABAJO
- 2.3 CONCEPTO DE TRABAJADOR Y DE PATRON.
- 2.4 TERMINACION DE LA RELACION DE TRABAJO.
- 2.5 DESPIDO Y RESCISION.

CAPITULO II

NATURALEZA DE LA RELACION DE TRABAJO.

El maestro Mario de la Cueva (10) nos dice en su obra Derecho Mexicano del Trabajo, que la determinación de la naturaleza jurídica de las relaciones de trabajo es cada día más controvertida. Hasta hace unos años la doctrina extranjera y nacional daba por supuesto que la relación de trabajo era de naturaleza contractual, esto es que aceptaba que el llamado contrato individual de trabajo era un verdadero y simple contrato, y el único problema de la doctrina era incluirlo en alguno de los tipos reglamentados por el Derecho Civil; si acaso, confesaban los maestros de Derecho Civil que era un contrato innominado.

Dentro de la doctrina surgieron algunas teorías de entre las cuales me permito señalar las siguientes:

Teoría del Contrato de Arrendamiento:

(10) Véase: Mario de la Cueva. Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Porrúa, 1961. Pag. 445. Tomo I.

Los romanos clasificaron al contrato para la prestación de servicios personales como un contrato de arrendamiento y el Código de Napoleón le denominó arrendamiento de servicios. La idea de que el contrato de trabajo es un contrato de arrendamiento fue la más difundida de las doctrinas.

Entre los profesores de Derecho Civil, Marcel Planiol fue uno de sus más fervientes defensores:

"Existe grave confusión respecto al nombre que debe aplicarse a este contrato. Los economistas se contentan casi siempre con denominaciones inútiles o falsas desde el punto de vista jurídico y es así que se han acostumbrado a llamarlo contrato de trabajo, expresión que parece tener cierta virtud oculta, puesto que se emplea continuamente en el mundo parlamentario pero que, en derecho, no tiene más valor que la expresión si métrica, contrato de cosa, aplicada al arrendamiento de cosas. El trabajo puede ser objeto de muchos contratos por lo que el buen sentido exige que, por lo menos, se tenga el cuidado de decir de cual de ellos se trata... Este contrato es un arrendamiento, según lo demuestra un rápido análisis: la cosa arrendada es la fuerza de trabajo que reside en cada persona y puede ser utiliza-

da por otra como la de una máquina o la de un caballo; - dicha fuerza puede ser dada en arrendamiento y es precisamente lo que ocurre cuando la remuneración del trabajo por medio del salario es proporcional al tiempo, de la misma manera que pasa en el arrendamiento de cosas.

Teoría del Contrato de Sociedad.

La dirección que ahora estudiamos se inicia - fundamentalmente, por los economistas, sobre el apoyo del papel preponderante que en el tráfico mercantil y jurídico juega el fenómeno asociativo. Los economistas consideran que el contrato de trabajo no es sino - una forma de sociedad y lo consideran desde el punto - de vista económico.

Chatelain, observa que la puesta en común de - una cosa como elemento necesario para la formación de una sociedad se da indudablemente en el contrato de - trabajo; el patrón aporta su capital, el trabajador su trabajo y sus aportaciones tienen la misma importancia.

Un segundo requisito para constituir la sociedad es que las partes tengan por finalidad obtener --

ganancias, y esta es la posición de las partes en el contrato de trabajo.

Tampoco esta teoría encontró un fundamento sólido y no se puede encuadrar al contrato de trabajo dentro de esta figura, porque en primer término una sociedad - constituye una persona moral diferente de las personas físicas que la forman, y en el contrato de trabajo no surge persona moral ninguna diferente y lo mismo sucede con el contrato de asociación. (11)

Por otro lado, el contrato de trabajo carece de animus societatis que caracteriza a toda sociedad, dice Alarcón y Horcas (12); las relaciones contractuales entre los representantes del capital y del trabajo se inspiran en móviles egoístas, ambos grupos pretenden el máximo de utilidad y el mínimo de riesgos, la idea de so-

(11) Cit. por José Martín Blanco. El Contrato de Trabajo. Edit. Revista del Derecho Privado. Madrid - 1957. Pág. 28.

(12) Cit. por A. Gallart Folch. Derecho Español del Trabajo. Editorial Labor Barcelona, Madrid, B. Aires, Rio de Janeiro. 1936. Pág. 48.

ciudad requiere, como base esencial de su existencia, la equitativa distribución de los beneficios y de la responsabilidad entre sus miembros, no puede haber sociedad -- sin la presencia, en todos los que la constituyen, de un estado denominado animus societatis. El obrero que lucha por la participación en las utilidades rechaza la participación en las responsabilidades; de igual manera que el patrón repele todo sistema remunerativo del trabajador que no sea el salario.

Además, la comunidad que se forma entre los componentes de una sociedad se encuentra totalmente ligada a las vicisitudes económicas, y en cambio el trabajador no está afectado por las pérdidas que el negocio pudiese suponer.

Por último, en el contrato de trabajo, la relación que se establece entre patronos y trabajadores es la de un acreedor y un deudor dicho en otras palabras, - el patrón es acreedor de los servicios del trabajador y deudor del salario y demás prestaciones, el trabajador a su vez es acreedor del salario y deudor del servicio: se trata pues de un contrato bilateral en que ambos son -- acreedores y deudores entre sí, en la sociedad en cambio

los fines de las partes coinciden, por ello no hay obligación de los socios entre sí, sino del socio para con la persona moral jurídica.

Teoría del Contrato de Compra-Venta.

Esta corriente sostiene que el contrato de trabajo es un contrato de compra venta, en el cual el obrero vende su fuerza de trabajo y el salario es el precio de la venta, y así, Carnelutti (13) sostiene que como en el contrato de suministro de energía eléctrica, hay que distinguir entre la fuente de energía y la energía misma, - así también en el contrato de trabajo se debe distinguir entre el trabajador que de ninguna manera puede ser objeto de compra venta, y su actividad que es el objeto del contrato. Y así este autor para llegar a esta conclusión se autocalifica de audaz y admite, que para ello es necesario considerar la actividad del hombre como una cosa. Sin embargo, la consideración por una parte, de que en la compra venta la cosa vendida se separa por completo del vendedor, pasando a manos del comprador, y por otra parte, que el esfuerzo del individuo no puede consi

(13) Cit. por Mario de la Cueva. Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Porrúa, 1961. Pág. 448. Tomo I

derarse como cosa ser inseparable del hombre, basta -- por sí solo para establecer una esencial y radical distinción entre uno y otro contrato.

Teoría del Contrato de Mandato.

Esta posición que parte de que el trabajador al igual que el mandatario ejecuta un acto por cuenta del mandante, ha sido unánimemente desechada en virtud de - que al mandato recae en la actividad exclusivamente sobre actos jurídicos.

2.1 CONCEPTO DE CONTRATO DE TRABAJO.

La doctrina y la jurisprudencia discuten, desde hace varios años, cuál es la naturaleza de la relación que se establece entre un trabajador y un patrón para la prestación de los servicios. La teoría tradicional - cuyas raíces se remontan al derecho romano, sostiene - que las relaciones jurídicas entre dos personas sólo - pueden derivar de un acuerdo de voluntades; en conse- - cuencia, la relación de un trabajador y un patrón debe - configurarse como un contrato.

La teoría moderna ha llegado a la conclusión de que la relación de trabajo es una figura distinta del - contrato, pues en tanto que en éste la relación tiene - por objeto el intercambio de prestaciones, el derecho - del trabajo se propone garantizar la vida y la salud - del trabajador y asegurarle un nivel decoroso de vida, - siendo suficiente para su aplicación el hecho de la - prestación del servicio, cualquiera que sea el acto que - que le dé origen.

No corresponde a la ley decidir las controver- - sias doctrinales, por lo que se consideró conveniente -

tomar como base la idea de la relación de trabajo que se define como la prestación de un servicio personal subordinado, mediante el pago de un salario, independientemente del acto que le dé origen, pero se adoptó también la idea de contrato, como uno de los actos en ocasiones indispensable, que pueden dar nacimiento a la relación de trabajo. (14)

El maestro Trueba Urbina (15) nos indica al respecto que en el artículo 123 constitucional se estructura el contrato de trabajo, sin tomar en cuenta la tradición civilista, ya que con toda claridad, quedó precisado en el seno del Congreso como un contrato evolucionado de carácter social, en el que no impera el régimen de las obligaciones civiles y menos la autonomía de la voluntad, pues las relaciones laborales, en todo-

(14) Véase: Baltasar Cavazos Flores, Baltasar Cavazos Chena y Humberto Cavazos Chena. Nueva Ley Federal del Trabajo, Tematizada y Sistematizada. 13a. Edición, 1982. Editorial Trillas. Pág. 25.

(15) Véase: Alberto Trueba Urbina y J. Trueba Barrera.- Nueva Ley Federal del Trabajo, 3a. Edición, 1970.- Editorial Porrúa. Pág. 27.

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

A partir de la Constitución de 1917, el concepto de contrato de trabajo cambió radicalmente de su concepción civil tradicionalista de desigualdad de las partes, a un contrato evolucionado y de carácter alta, fehaciente e indiscutiblemente social.

No se cambió el nombre, pero en el fondo ya no hay propiamente un contrato en el que imperen aquellos principios, sino que por encima de la voluntad de las partes están las normas que favorecen al trabajador, de manera que es la ley la que suple la voluntad de las partes para colocarlas dentro de un plano de igualdad.-(15).

El maestro Trueba Urbina concluye que: "En consecuencia, la teoría del contrato de trabajo en la legislación mexicana se funda en los principios de - -

(16) Véase: Alberto Trueba Urbina y J. Trueba Barrera Nueva Ley Federal del Trabajo. 3a. Edición, 1970.- Editorial Porrúa. Pág. 27.

derecho social cuya aplicación está por encima de los -
tratos personales entre el trabajador y el patrón, ya -
que todo privilegio o beneficio establecido en las le--
yes sociales suplen la autonomía de la voluntad. (17)

El contrato de trabajo y la relación laboral se
gún la Ley Federal del Trabajo.

Nuestra Ley Laboral dentro de su título de las-
relaciones individuales de trabajo, consagra en su ar--
tículo 20, tanto al contrato como a la relación de tra-
bajo.

Artículo 20.- Se entiende por relación de traba
jo cualquiera que sea el acto que le dé origen, la pres
tación 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-

(17) Véase: Alberto Trueba Urbina. Nuevo Derecho del-
Trabajo. 1a. Edición, Editorial Porrúa 1970. Pág.-
277.

personal subordinado, mediante el pago de un salario.

La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo anterior y el contrato celebrado, producen los mismos efectos.

Con el precepto anterior se pretende armonizar las dos corrientes que surgieron en cuanto a la controversia a fin de determinar la naturaleza jurídica en lo que se refiere a la situación que guardan trabajadores y patrón.

Asimismo, se identifican los términos de contrato de trabajo y relación de trabajo, y que si en su redacción, la ley define en primer término a la relación y seguidamente al contrato de trabajo, ello no implica una prioridad jerárquica de la primera sobre el segundo sino que simple y llanamente alguno de los dos términos tenía que ser definido en primer lugar, y ello lo constata el mismo precepto en su último párrafo al concluir diciéndonos que ambos producen los mismos efectos.

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO. La característica fundamental que distingue al contrato individual de trabajo de otros contratos civiles y mercantiles, en

los que también uno de los contratantes presta un servicio a otro, es la que se refiere a la subordinación o dirección y dependencia que debe guardar el trabajador respecto de su patrón en el desempeño de sus labores, - conforme a la definición contenida en el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo, ya que mientras en otros contratos uno de los contratantes presta servicios personales a otro, por los cuales recibe una remuneración o compensación, sólo en el contrato de trabajo existe esa sujeción de mando permanente que subordina la actividad del trabajador al imperio de su patrón. - Directo 4760/1960. Rex Applegate. Resuelto el 5 de - - Abril de 1961, 4a. Sala. Informe 1961. Pág. 15. (18)

(18) Cit. por Euquerio Guerrero. Manual de Derecho del Trabajo. Pág. 47. Editorial Porrúa. Edición 1984.

2.2 CONCEPTO DE RELACION DE TRABAJO.

El artículo 20 de la Ley no distingue, en realidad, la relación de trabajo del contrato de trabajo, pues en ambos casos se establecen como elementos de definición el servicio personal subordinado y el pago de un salario.

Sin embargo, la relación de trabajo se inicia en el preciso momento en que se empieza a prestar el servicio, y en cambio el contrato se perfecciona por el simple acuerdo de voluntades.

En la práctica se puede dar el caso de que exista un contrato de trabajo sin relación (cuando se celebra un contrato y se pacta que el servicio se preste posteriormente), pero la existencia de la relación de trabajo hace que se presuma la existencia del contrato, ya que entre el que presta un servicio personal, y el que lo recibe se presume la vinculación laboral y la falta de contrato escrito es imputable al patrón.

En este capítulo, trataré algunos aspectos doctrinarios del tema que nos ocupa, lo iniciaré con la -

exposición de diferentes definiciones que de la relación de trabajo se han dado.

Entre los autores que definen a la relación de trabajo, podemos examinar a los siguientes:

Savigny: Considera a la relación de trabajo como el fundamento mismo de la esfera en la cual la voluntad de la persona particular venja con nuestro consentimiento engendrando un derecho de esta persona en sentido de la facultad.

O sea, es un juego de conductas que caen dentro del ámbito del trabajo.(19)

Hueck, es más claro en cuanto nos dice: Relación de trabajo es aquella situación originada por un hecho real que es el trabajo en sí, independientemente que exista o nó, una obligación de prestar el trabajo.

Es decir, tiene consecuencias jurídicas, con el

(19) Véase: Manuel Alonso García. Derecho del Trabajo, Tomo I. Barcelona, 1960, Pág. 172.

simple hecho de prestar el servicio.(20)

En nuestro país, el maestro Trueba Urbina, entre otros, han estudiado la naturaleza de este fenómeno jurídico, llegando a la conclusión que se denomina: Relación Jurídica del Trabajo.

Nos señala que no hay diferencia entre el contrato y la relación de trabajo, aun cuando en la ley se define en primer término a la relación, que en todo caso siempre provendrá del contrato individual de trabajo, ya sea expreso o tácito, pues la incorporación del trabajador en la empresa requiere siempre el consentimiento del patrón, toda vez que el propio precepto reconoce que uno y otro producen los mismos efectos.

La relación es un término que no se opone al contrato, sino que lo complementa, ya que precisamente la relación de trabajo generalmente es originada por un contrato, ya sea escrito o tácito que genera la presta-

(20) Cit. por Guillermo Canavelas. Introducción al Derecho Laboral. Tomo II, Buenos Aires, 1960. - - Pág. 115.

ción de servicios. (21)

Por ello el derecho del trabajo es de aplicación forzosa e ineludible en todo contrato o relación laboral, así como el derecho autónomo que se establece en los contratos de trabajo, prediciendo la voluntad de las partes a superar las normas proteccionistas del derecho objetivo en beneficio del trabajador; una vez garantizados los derechos del trabajador que se establecen en las leyes, así como las ventajas superiores a éstos, que se consignan en los contratos colectivos de trabajo, queda una zona libre de autonomía en los contratos individuales para pactar condiciones superiores a la ley o al contrato colectivo. (22)

Es por eso que entre el contrato y la relación no hay discrepancia, pues el contrato de trabajo no puede ser sustituido por la relación de trabajo como figu-

(21) Cit. por Alberto Trueba Urbina y J. Trueba Barrera. Nueva Ley Federal del Trabajo. 3a. Edición. - Editorial Porrúa, 1970. Pág. 28.

(22) Cit. por A. Trueba Urbina y J. Trueba Barrera. Ob.- Cit. Pag. 28.

ra autónoma ya que el propio contrato se manifiesta a través de la relación laboral.

De tal manera que, para efectos jurídicos es lo mismo contrato que relación de trabajo, independientemente de los actos que lo originan.

El acto puede ser el convenio que se formaliza con la celebración del contrato o la prestación del servicio, que a su vez da vida al contrato de trabajo, y en uno y otro caso, siempre regirán las leyes protectoras de los trabajadores.

La Ley Federal del Trabajo en el artículo 20 -- incluye las dos teorías a las que ya hemos hecho mención anteriormente y del que claramente observamos que no existe diferencia entre contrato y relación de trabajo ya que en su tercer párrafo nos dice que cualquiera de las dos formas producen los mismos efectos.

En cuanto a la presunción de la existencia del contrato, la Ley Federal del Trabajo nos señala en el artículo 21 lo siguiente:

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

RELACION LABORAL, CARACTERISTICAS DE LA. Para que exista la relación laboral, no es necesario que quien presta sus servicios dedique todo su tiempo al patrón ni que dependa económicamente de él. El verdadero criterio que debe servir para dilucidar una cuestión como la presente es el concepto de subordinación jurídica establecida entre el patrono y el trabajador, a cuya virtud aquél se encuentra en toda posibilidad de disponer del trabajo, según convenga a sus propios fines. Así pues, no se requiere la utilización efectiva de la energía y de la fuerza de trabajo, sino que basta con la posibilidad de disponer de ella. Correlativo a este poder jurídico es el deber de obediencia del trabajador a las órdenes del patrón. La facultad de mando presenta un doble aspecto: jurídico y real. En cuanto al primero, el patrón está siempre en aptitud de imponer su voluntad al trabajador y éste está obligado a obedecer acomodando su actividad a esa voluntad. En cuanto al segundo, debe tomarse en cuenta que, precisamente porque los conocimientos del-

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

patrón no son universales, existe la necesidad de confiar numerosas fases del trabajo a la iniciativa propia del trabajador, siendo más amplia esta necesidad cuando se trata de un término, de tal manera que la dirección del patrón pueda ir de un máximo a un mínimo. Por consiguiente, para determinar si existe relación de trabajo, debe atenderse menos a la dirección real que a la posibilidad jurídica de que esa dirección se actualice a través de la imposición de la voluntad patronal.

Semanario Judicial de la Federación. Séptima Época. -
Volúmen IX, Página 55 (23).

(23.) Cit. por Euquerio Guerrero. Manual de Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa, 1984. Pág. 49.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

2.3. CONCEPTO DE TRABAJADOR Y DE PATRON.

Los sujetos que forman parte en la relación de trabajo, son el trabajador y el patrón.

Ernesto Krotoschin (24), nos expresa que "El derecho laboral se limita al trabajo prestado por los trabajadores al servicio de empleadores y que por consiguiente, los sujetos del derecho del trabajo son: los trabajadores por un lado, y los empleadores por otro, lo son tanto individualmente como organizados en grupos, esto es, en asociación profesional".

Por lo que sujetos, son aquellas personas que concurren en la relación jurídica laboral, en la que el trabajador es siempre el que presta el servicio y el patrón es quien lo recibe o se beneficia de él.

Antes de iniciar el estudio de la definición dada en el artículo 80. de nuestra ley actual, me permiti-

(24) Instituciones del Derecho del Trabajo. Editorial Deplana. Buenos Aires. 1947. Tomo I. Pág. 59.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

tiré transcribir algunas definiciones señaladas por diversos autores de lo que debemos entender por trabajador.

La sección de París de la Asociación Internacional Obrera en los años de 1864 a 1865, definía como trabajadores a "Aquellos que no teniendo otros recursos - que su trabajo diario, podrían de un día a otro, ser - víctimas de la miseria a consecuencia del paro involuntario o de enfermedades imprevistas" (25)

Lodovico Barassi (26) nos dice que "En nuestra disciplina son trabajadores quienes ejecutan habitualmente un trabajo por cuenta y bajo dependencia ajena, - de tal manera que el derecho laboral no considera como sujeto de él a quien realiza o ejecuta una determinada actividad productora, sino, solamente al que en dicha actividad es subordinado".

(25) Cit. por Maximo Leroy. El derecho consuetudinario obrero. Depto del Trabajo. México 1922. Pág.61.

(26) Tratado de derecho del trabajo. Editorial Alfa. Buenos Aires, 1953. Tomo I. Pág. 264. Traducción por Miguel Sussini.

En la doctrina mexicana J. Jesús Castorena (27), nos dice: "El único criterio posible que podría servir de base para decidir si se trata de un verdadero trabajador o no, es averiguar si existe subordinación, la dependencia y la dirección".

Nuestra ley federal del trabajo, en el primer párrafo del artículo 80., define al trabajador en los términos siguientes:

Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral un trabajo personal subordinado.

De dicha definición podemos deducir que en su primer elemento nos señala que el trabajador debe ser una persona física por razón de la propia naturaleza del trabajo, que debe ser una actividad humana como lo expresa el mismo artículo en su segundo párrafo y consecuentemente, sólo una persona física puede desarrollar esa actividad.

(27) Tratado de derecho obrero. Editorial Jaris. 1a. Edición. México, D.F. 1942. Pág. 22.

Eugenio Pérez Botija (28) nos dice: "Que el trabajo será personal en el sentido de que sólo habrá de prestarse por quien tenga el deber de hacerlo, es decir no será obligación sustituible, en ese sentido el trabajo será personalísimo".

Un segundo elemento, es el requisito de la alteralidad del trabajo, es decir, que los beneficios de la actividad rerealizada sea para otro, que se trabaje para otro.

Por último, la definición legal requiere que el trabajo sea personal subordinado.

El segundo párrafo del artículo 8º. de la ley federal del trabajo, nos dice que debemos entender por trabajo, cualquier actividad que desarrolle el ser humano ya sea en forma intelectual o material.

Para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o ma-

(28) Curso de derecho del trabajo. 6a. edición. Editorial Tecnos. Madrid 1960. Pág. 27.

terial, independientemente del grado de preparación técnica requerida para cada profesión u oficio.

Concepto de trabajador a la luz de la teoría integral.

Habiendo tratado de una manera breve los elementos de la definición de trabajador, pasaremos a analizar de acuerdo con la teoría integral el elemento o requisito legal de subordinación para llegar al concepto de trabajador con el sentido humano de la mencionada teoría.

La teoría de la dignidad humana del trabajador - como persona, fue proclamada entre nosotros por los autores del código civil de 1870, al desechar las disposiciones sobre arrendamiento del código civil francés. Confirmándose esta teoría de la dignidad humana, en la exposición de motivos del artículo 123 constitucional, cuando expresa:

Que las relaciones entre trabajadores y patronos serían igualitarias, para evitar el uso de términos que pudieran conservar el pasado burgués de subordinación a todo el que prestaba un servicio a otro.

El concepto de subordinación se considera como - un resabio de aquella vieja autoridad que tenían los patrones sobre los trabajadores, recuerda el contrato del derecho civil y la locatio, donde el trabajador era un esclavo, un subordinado y el patrón era siempre el amo. (29) El contrato de trabajo en el artículo 123 no es - un contrato de carácter civil, sino de naturaleza social. Y si el trabajo es un derecho y un deber social la obligación que tiene el trabajador de efectuar un servicio - eficiente, no entraña subordinación, sino simplemente el cumplimiento de un deber. (30) En términos generales, - nuestra teoría integral define al trabajador como:

Todo aquel que presta un servicio personal a - otro mediante la remuneración.

- (29) Alberto Trueba Urbina y J. Trueba Barrera, Nueva - ley federal del trabajo. Editorial Porrúa. 3a. - Edición 1970. Págs. 20 y 21.
- (30) Alberto Trueba Urbina y J. Trueba Barrera. Nueva - ley federal del trabajo. Editorial Porrúa. 3a. - Edición 1970. Págs. 20 y 21.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Dentro de esta definición quedan amparados todos los que prestan un servicio general y todos aquellos que prestan un servicio personal a otro, tanto dentro del campo de la producción como fuera de él.

Patrón.

La figura del patrón se encuentra definida en el artículo 10 de la ley federal del trabajo.

Artículo 10.- Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores. Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél, lo será también de éstos.

Patrón puede ser cualquier persona física o moral que utilice y se beneficie con la actividad del trabajador.

Con la definición de patrón, se consagran complementariamente por primera vez en la legislación del trabajo los conceptos de empresa y establecimiento, que generalmente se habían aceptado como sinónimos, pero que ahora la ley define a una y a otro, expresando que-

para los efectos de las normas de trabajo se entiende - por empresa la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios y por establecimiento, la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa. (Artículo 16 de la ley federal del trabajo).

Representante del patrón.

De acuerdo con el artículo 11 de nuestra ley, - son considerados como representantes del patrón y por - lo mismo quedan obligados en sus relaciones con los trabajadores:

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

Por lo que estas personas por el solo hecho de tener esas funciones, representan al patrón repercutiendo en estos los actos de aquél, los que realiza como si

Falta Página

6 | 6 |

el mismo las hubiera ejecutado, y el trabajador se --
encuentra obligado a obedecer y ejecutar las órdenes --
que reciba de los representantes del patrón como si di-
rectamente las recibiera de él.

No requieren de ninguna formalidad para desempe-
ñar sus funciones y actuar como tales, es suficiente -
que realicen funciones de dirección y administración, -
para que se les otorgue el carácter de representantes -
del patrón.

2.4 TERMINACION DE LA RELACION DE TRABAJO.

Se ha entendido por terminación de la relación de trabajo, la cesación de sus efectos a partir de determinado momento.

Esto significa que al producirse el acontecimiento que condicionaba la terminación se extingue la obligación de prestar el servicio subordinado y la de pagar el salario así como todas las obligaciones secundarias.

La terminación se puede dar por un acontecimiento que sobreviene y hace imposible la continuidad de la relación de trabajo, pero también puede darse por la mutua voluntad de las partes.

La Ley Federal del Trabajo, en su artículo 53 - nos dice cuáles son las causas de terminación de la relación de trabajo.

Artículo 53.- Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

- I.- El mutuo consentimiento de las partes;
- II.- La muerte del trabajador;
- III.- La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión de 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.

El artículo a comento nos señala en su primera fracción una de las principales causas de la extinción de la relación contractual, o sea, que tanto el trabajador como el patrón, deciden de mutuo consentimiento dar por terminada dicha relación.

En este caso, deberán celebrar un convenio en el cual se haga constar que el motivo de la terminación de la relación es el mutuo consentimiento y además las - - prestaciones que se deberán otorgar al empleado, tales como que no se adeude ninguna cantidad por concepto de salarios, ni prestaciones como reparto de utilidades, - vacaciones, gratificaciones o prima de antigüedad.

Este convenio se hará por escrito y deberá ser ratificado por la Junta de Conciliación y Arbitraje que corresponda.

La fracción segunda es muy clara al precisar - que la muerte del trabajador pone fin necesariamente a la relación de trabajo.

En este caso se pueden suscitar dos circunstancias: Que la muerte sea natural o que se deba a un riesgo profesional.

Cuando ha sido en forma natural, el patrón necesariamente deberá pagar los salarios adeudados hasta - que se produzca la muerte del trabajador, horas extras, compensaciones, vacaciones, gratificaciones, reparto de utilidades y prima de antigüedad, sin que por esto se - le pueda imputar ninguna responsabilidad más.

Cuando la muerte del empleado se deba a un riesgo profesional el patrón deberá cubrir las siguientes - prestaciones:

- I.- Dos meses de salario por concepto de gastos de funeral.

II.- El pago del importe de 730 días de salario, sin que se deduzca ninguna indemnización que hubiese recibido el trabajador en caso de incapacidad temporal.

Estas indemnizaciones se pagarán a los deudos del trabajador sin perjuicio de los salarios que haya devengado éste hasta su muerte y que el patrón no hubiera cubierto, así como reparto de utilidades o vacaciones.

La fracción tercera del citado artículo se refiere a tres casos diferentes de la relación de trabajo.

En primer lugar tenemos la terminación de la obra, ya que si la relación de trabajo se celebró para la ejecución de una obra determinada, concluida ésta, quedará disuelta la relación.

En cuanto al vencimiento del término de la relación de trabajo, el artículo 37 establece lo siguiente:

Artículo 37.- El señalamiento de un tiempo de--

terminado puede únicamente estipularse en los casos siguientes:

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

Dicho término de vencimiento resulta un perjuicio para el trabajador, ya que mientras subsista la materia de trabajo, puede prestarse para violar las garantías de seguridad del trabajador y constituye propiamente una renuncia a los derechos consagrados en el artículo 39 de la Ley Federal del Trabajo.

Por lo que se refiere al caso previsto en la fracción II del artículo 53, cabe entender que cuando la relación laboral acabe por inversión de capital y que la naturaleza del trabajo haya exigido que se celebrara un contrato por inversión de capital, se dará por concluida la relación de trabajo.

El artículo 38 nos dice que la relación de trabajo para la explotación de minas que carezcan de mine-

rales costeables o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas pueden ser por tiempo u obra determinada o para la inversión de capital determinado.

En estos casos en que la relación es determinada, cuando la materia del trabajo subsista, deberá prolongarse la relación por el término necesario hasta que se cumplan los fines propuestos, independientemente de la fecha que originalmente se pactó para su terminación.

Es también importante advertir, que por respeto a la libertad de trabajo, la legislación señala que en ningún caso deberá obligarse a los trabajadores a prestar sus servicios por más de un año.

La fracción IV nos señala que en caso de que la relación laboral llegue a su término en virtud de la incapacidad física o mental del trabajador y que ésta sea tan manifiesta que haga imposible la prestación del trabajo, se deberá proceder en la forma siguiente:

Si dicha incapacidad proviene de un riesgo no profesional, el trabajador tendrá derecho a un mes de salario y doce días de salario por cada año laborado o en-

su defecto, a que se le proporcione otro empleo compatible a su posibilidad.

Si sobreviene como causa de terminación un riesgo no profesional, se deberá dar aviso a la Junta respectiva a fin de poder cobrar las prestaciones que le correspondan.

La fracción V nos remite al artículo 434 de la Ley Federal del Trabajo, el cual nos señala las causas de terminación colectiva de las relaciones de trabajo.

Artículo 434.- Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

- 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 declarada, - si la autoridad competente o los acreedores re--suelven el cierre definitivo de la empresa o la-reducción definitiva de sus trabajos.

El artículo 435 nos dice que en los casos señalados en el artículo anterior, se observarán las normas siguientes:

- I.- Si se trata de las fracciones I y V, se dará aviso de la terminación a la Junta de Conciliación- y Arbitraje, para que ésta, previo el procedi- - miento consignado en el artículo 782 y siguienn- - tes, la apruebe o desapruebe;
- II.- Si se trata de la fracción III, el patrón, pre--viamente a la terminación, deberá obtener la au- torización de la Junta de Conciliación y Arbitraje, de conformidad con las disposiciones contenidas en el artículo 782 y siguientes; y
- III.- Si se trata de la fracción II, el patrón, previamente a la terminación, deberá obtener la autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje, - de conformidad con las disposiciones para con- - flictos colectivos de naturaleza económica.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

En los casos de terminación de los trabajos señalados en el artículo 434, salvo el de la fracción IV, los trabajadores tendrán derecho a una indemnización de tres meses de salario, y a recibir la prima de antigüedad a que se refiere el artículo 162.

2.5 DESPIDO Y RESCISION.

Despido. Es la terminación o rescisión de la relación de trabajo llevada a cabo unilateralmente por el patrón. (31)

Alberto José Carro Igelmo, en su obra El Despido Justo, señala que llamamos despido a la ruptura del contrato, fundada o no en causa justa, por voluntad unilateral del empresario. (32)

En cuanto a esta definición, debemos hacer algunas consideraciones:

Por una parte es inadecuado hablar de ruptura - del contrato de trabajo en el Derecho Mexicano del Trabajo.

El artículo 20 de la Ley dice que se entiende -

(31) Manual de Derecho del Trabajo.- Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Edición 1982. Pág. 133.

(32) Cit. por Francisco Ramírez Fonseca. El Despido. Editorial Pac. Sexta Edición, 1984, Pág. 43

por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé 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 aquél 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.

Consecuentemente, no debe hablarse de ruptura del contrato o relación de trabajo.

Por otro lado, el acto unilateral de voluntad del patrón manifestado a través del despido, no siempre trae aparejada la disolución del contrato o relación.

Si el despido es justificado, puede o no aceptar lo el trabajador, si lo acepta queda disuelto el vínculo; si lo admite como justificado, es por demás dar una explicación, y si lo admite como injustificado, porque

aunque demande el pago de una indemnización, demanda dicho pago porque considera que es injusto el despido, pero está conforme con la disolución del mismo.

Si no admite el despido, es decir, que opte por demandar la reinstalación con el derecho que le concede el artículo 48 de la Ley, por estar sub-judice al asunto, el despido se consumará hasta que cause ejecutoria - el laudo que absuelva al patrón de la pretensión del trabajador, pues por muy justificado que haya sido el despido, tal declaración deberá hacerle la autoridad laboral.

Si el despido es injustificado, el despido se presenta si el trabajador lo admite con o sin indemnización o si el patrón opta por el pago de la indemnización en los casos de excepción del artículo 49.

Si el trabajador demanda la reinstalación y no está en dichos casos, el despido quedará sujeto al laudo que se dicte una vez que cause ejecutoria.

Por último, es más propio hablar de patrón que de empresario, pues el empresario no necesariamente es el patrón.

ESTA TESIS NO SALE
DE LA BIBLIOTECA

Mario de la Cueva, maneja el concepto para decir que se conoce con el nombre de despido el acto por el cual el patrón hace saber al trabajador que rescinde la relación de trabajo, y que, como consecuencia, debe retirarse del servicio. (33)

Dado que el vínculo que nace entre trabajador y patrón, puede ser originado por un contrato o por cualquier otro acto, sería más adecuado que el maestro hablara de rescisión, así como del contrato, y no solamente de la relación de trabajo.

Néstor de Buen dice que la rescisión patronal no termina por sí misma, con la relación de trabajo. En todo caso estará supeditada a la confirmación de su validez por los Tribunales Laborales. De ahí que no deba confundirse el derecho a dar por terminada la relación mediante despido, con la terminación misma. Hay, pues, un condicionante procesal. De hecho entre el despido patronal y su confirmación, transcurre un lapso de suspensión de la relación de trabajo. Si el Tribunal de Traba

(33) Cit. por Francisco Ramírez Fonseca. El Despido. Editorial Pac. Edición 1984. Pág. 44 y 45.

Jo confirma la Justificación del despido, el laudo opera ría como cumplimiento de una condición resolutoria de la relación laboral. Si por el contrario, declara procedente la acción de cumplimiento, todos los derechos del trabajador se actualizarán (reinstalación, pago de salarios vencidos, mejoras ocurridas en el puesto, antigüedad, - etc.) En ese caso el laudo definitivo realiza una condición de la que depende el reactivamiento de la relación. (34)

La rescisión es la disolución de las relaciones de trabajo, decretada por uno de sus sujetos, cuando el otro incumple gravemente sus obligaciones.

La rescisión es el resultado del ejercicio de un derecho potestativo que corresponde a cada uno de los sujetos de la relación, en el caso de que el otro, como se dice en la definición, incumpla gravemente sus obligaciones, por lo tanto, el titular del derecho puede hacer - uso de él o abstenerse; así, a ejemplo: un trabajador - falta injustificadamente a su trabajo cuatro o más días;

(34) Cit. por Francisco Ramírez Fonseca. El Despido. Editorial Pac, Edición 1984. Pág. 45.

el empresario puede separarlo, pero también puede conservarlo. (35)

El ejercicio de este derecho está condicionado - por algunos presupuestos:

- a) Un acto o una omisión, imputable a uno de los sujetos de la relación, que implique el incumplimiento de una obligación derivada de la relación de trabajo.
- b) El incumplimiento resultante del acto u omisión debe ser de naturaleza grave: la ley considera - que no todo incumplimiento de una obligación amerita la disolución de la relación, o dicho de - otra manera: el incumplimiento debe referirse a las obligaciones principales o importantes, pues en la prestación del trabajo, las faltas, los - descuidos y los errores en el cumplimiento de - obligaciones secundarias son comunes, para no de - cir inevitables, dada la naturaleza humana, y si se les reputara causas suficientes para la disolución de las relaciones, el principio de la -

(35) Véase: Mario de la Cueva. Ob. Cit. 1984. Pág. - 241. Tomo I.

estabilidad devendría precario. Esta idea tiene su fundamento en la fracción XV, del artículo 47 que da el calificativo de graves a las causas de rescisión enumeradas en las catorce fracciones - que la preceden.

- c) El dato relevante en la rescisión radica en la - circunstancia de que se trata siempre de un acto humano carente de necesidad física, por lo tanto que pudo haberse evitado.

El problema de la rescisión presenta varios aspectos:

Primeramente, la determinación de las causas justificadas de rescisión, o sea, los motivos por los cuales el trabajador puede ser separado de su empleo o puede él separarse del mismo.

Estos motivos están comprendidos en los artículos 47 y 51 de la Ley Federal del Trabajo.

En segundo lugar, la forma en que opera la rescisión.

En tercer término, las acciones que nacen con motivo de la rescisión de las relaciones laborales, es decir, las acciones del trabajador despedido cuando no hubo justa causa, la acción del trabajador que se separe de la empresa por un motivo imputable al patrón, y las acciones del empresario en contra del trabajador válidamente separado y del que se separa sin motivo imputable a la empresa.

El trabajador tendrá siempre el derecho de solicitar a la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección, a que se le reinstale en el trabajo que venía desempeñando, o bien, a que se le indemnice con el importe de tres meses de salario.

Independientemente de lo anterior, cuando el patrón no compruebe en el juicio correspondiente la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho, además, a que le sean pagados los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta la cumplimentación del laudo, no importando para este efecto, la acción intentada por el patrón.

Para concluir con el estudio del presente subte-

ma, sólo quiero hacer referencia al hecho de que cuando el patrón en el juicio correspondiente haya sido condenado a la reinstalación del trabajador, quedará eximido de esa obligación mediante el pago de las indemnizaciones a que se refiere el artículo 50 de la Ley.

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

- I.- Si la relación de trabajo fuere por tiempo determinado menor de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año y veinte días por cada uno de los años siguientes en que hubiese prestado sus servicios
- II.- Si la relación de trabajo fuere por tiempo indeterminado, la indemnización consistirá en veinte días de salario por cada uno de los años de servicios prestados; y
- III.- Además de las indemnizaciones a que se refieren las fracciones anteriores, en el importe de tres meses de salarios y en el de los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se paguen las indemnizaciones.

Cabe decir, que es este subtema, una introduc- -

ción al siguiente capítulo, en el cual abordaré las causas de rescisión sin responsabilidad para el trabajador, así como las causas por las cuales rescinda la relación-laboral el patrón sin incurrir en responsabilidad.

CAPITULO III

CAUSALES DE RESCISION.

- 3.1 CAUSALES DE RESCISION SIN RESPONSABILIDAD
PARA EL TRABAJADOR.
- 3.2 CAUSALES DE RESCISION SIN RESPONSABILIDAD
PARA EL PATRON.

87-A

CAPITULO III

CAUSALES DE RESCISION.

La rescisión en el Derecho Laboral Mexicano, es la facultad que se concede a las partes que intervienen en la relación de trabajo, para dar por terminada la misma cuando alguna de las partes cometa una o varias de las causas previstas en los artículos 47 y 51 de la Ley Federal del Trabajo.

Estas causas deben ser provocadas de manera consciente, ya sea por el trabajador o por el patrón, para que se pueda proceder a la rescisión de las relaciones de trabajo, ya que este hecho es el que constituye la violación de las normas y principios sobre los cuales se funda la relación de trabajo.

Para que esta figura pueda llevarse a cabo, es necesario que se efectúe mediante un procedimiento ante la autoridad competente, salvo en el caso de que el trabajador reciba aviso escrito de la rescisión de la relación de trabajo.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Para que el trabajador pueda rescindir la relación de trabajo, es necesario que el patrón incurra en alguna de las causas establecidas en el artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo, que el trabajador haga del conocimiento de la Junta de Conciliación y Arbitraje que corresponda la causa o causas que invoca como causales de rescisión y que pruebe en juicio dichas causales. Si el trabajador no concurre ante la Junta de Conciliación y Arbitraje a dar aviso de la rescisión, podrá dar motivo al patrón para que sea éste quien le rescinda su contrato por una causa diversa como podría ser el abandono de trabajo.

Cuando sea el patrón quien desée dar por rescindida la relación de trabajo, deberá probar una o varias de las causales mencionadas en el artículo 47 del citado ordenamiento legal, y a la vez quedará obligado a dar a conocer por escrito al trabajador, la fecha y causa o causas por las cuales le rescinde la relación de trabajo.

Por último, si el trabajador se negase a recibir el aviso, el patrón deberá dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, hacerlo del conoci-

miento de la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva , ésto con el fin de no hacerse acreedor a la sanción prevista en el último párrafo de la fracción XV del artículo 47, es decir, para que no se le impute un despido injustificado.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

3.1 CAUSALES DE RESCISION SIN RESPONSABILIDAD PARA - EL TRABAJADOR.

Al iniciar el estudio del presente capítulo, es importante señalar que para que la figura de la rescisión, regulada por la legislación laboral se lleve a cabo, el trabajador al formular su demanda, deberá señalar y probar como causas de rescisión, alguna de las previstas en el artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo, ante la autoridad correspondiente.

Pasando al procedimiento establecido en la Ley Federal del Trabajo, a continuación procederé a analizar el artículo 51 de dicha Ley, en el cual quedan establecidas dentro de sus nueve fracciones, las causales de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el trabajador.

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

- I.- Engañarlo el patrón o en su caso, la agrupación patronal al proponerle el trabajo, respecto de las condiciones del mismo. Esta causa de rescisión

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

sión dejará de tener efecto después de 30 días - de prestar sus servicios el trabajador.

Esta fracción establece que si el patrón o quien le haya representado al momento de proporcionarle el trabajo, engañó al trabajador, respecto a las condiciones - bajo las cuales se llevaría a cabo tal relación no será - causa de rescisión pasados 30 días del inicio de la pres - tación del servicio, ya que se considera que pasado di - cho término el trabajador ha aceptado las condiciones ba - jo las cuales labora.

En mi opinión, por lo que respecta a la primera - parte de la fracción a comento, el engaño del patrón pue - de dar al trabajador, o bien el ejercicio de la acción - rescisoria, o bien la facultad de exigir el cumplimiento de las condiciones de trabajo originalmente pactadas.

En lo referente a la segunda parte de la citada - fracción, el término de 30 días para demandar la rescis - sión del contrato, por la variación de las condiciones - de trabajo llevada a cabo unilateralmente por el patrón, es suficiente siempre que el trabajador se de cuenta den - tro de ese término del engaño. Ahora bien, dicho térmi -

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

no debe quedar abierto para aquél trabajador a quien se le varían las condiciones de trabajo en cualquier tiempo sin su consentimiento.

Cuando el trabajador se negase a acatar las condiciones de trabajo diversas a las originalmente pactadas y por ese hecho sea despedido, de demandarse la re--instalación se obtendrá necesariamente laudo condenato--rio, considerándose procedente la acción intentada, tal y como ha sostenido la Suprema Corte de Justicia de la Nación en diversas tesis de Jurisprudencia.

Para una mejor comprensión de lo anteriormente -señalado, me permito a continuación transcribir dichas tesis:

"HORARIO DE TRABAJO, NO PUEDEN SER ALTERADOS UNILATERALMENTE POR EL PATRON. Los patrones no están autorizados a cambiar el horario de sus trabajadores, a menos que cuenten con el acuerdo de éstos, el que debe ser expreso, o bien, que conste en el contrato de trabajo estipulación en ese sentido. Si no concurren esas circunstancias, no puede el patrón variar el horario de prestación de servicios".

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Informe rendido por el Presidente de la Cuarta Sala al finalizar el año de 1967. Pág. 22.

LUGAR DE DESEMPEÑO DEL TRABAJO, CAMBIO INOPERANTE DEL, POR VOLUNTAD UNILATERAL DE LA VOLUNTAD. El artículo 25, fracción IV de la Ley Federal del Trabajo, indica que... Lo cual indica que el legislador previa la posibilidad y validez de que, al momento de celebrarse el contrato o pactarse las condiciones relativas a la prestación de servicios, pueden indicarse uno o varios lugares. Pero estos lugares deben quedar previamente señalados como parte de las condiciones laborales, de manera que carece de validez la determinación unilateral del patrón que pretenda obligar al trabajador a prestar servicios en lugares distintos a los señalados en el pacto celebrado. Ahora bien, si el patrón requiere al trabajador para que se traslade a lugares distintos a los convenidos es necesario el consentimiento expreso del trabajador, por lo que si éste último no sucede, no implica desobediencia del trabajador al incumplimiento de una orden que carece de validez.

Apéndice de Jurisprudencia 1917-1981. Informe rendido por el Presidente de la Cuarta Sala al finalizar el año

de 1983. Tesis 7. Págs. 9 y 10.

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

En esta fracción debemos entender que el trabajador podrá rescindir la relación de trabajo por causa imputable al patrón, cuando éste incurra en faltas de probidad, es decir, que observe una conducta ajena a un recto proceder, de tal manera que haga imposible el cumplimiento de la relación.

A este respecto, me permito transcribir la Jurisprudencia establecida, referente a las faltas de probidad u honradez.

"PROBIDAD U HONRADEZ, FALTA DE. CONCEPTO. Por falta de probidad u honradez se entiende el no proceder rectamente en las funciones encomendadas con mengua de rectitud de ánimo, o sea, apartarse de las obligaciones

que se tienen a cargo, procediendo en contra de las mismas, dejando de hacer lo que se tiene encomendado, o haciéndolo en contra; debe estimarse que no es necesario para que se integre la falta de probidad u honradez que exista un daño patrimonial o un lucro indebido, sino sólo lo que se observe una conducta ajena a un recto proceder".

Tesis 154 de Jurisprudencia. Apéndice de Jurisprudencia. Cuarta Sala. Págs. 119 y 120.

Por otro lado, cuando el patrón por medio de amago o amenazas dé a entender que quiere causar un mal en la persona, bienes, honor o derechos del trabajador o los de alguna persona a la que esté ligado por algún vínculo.

También tendrá el derecho de rescindir la relación laboral sin su responsabilidad, cuando el patrón - sus familiares, su personal directivo o administrativo incurran en malos tratamientos en contra de él, su cónyuge, padres, hijos, hermanos que sean de tal manera graves que no pueda darse cumplimiento a la relación de trabajo.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Lo mismo se observará cuando el patrón incurra en la circunstancia de proferir injurias en contra del trabajador.

Por lo que respecta a esta fracción, cabe señalar que aún en el supuesto de que se hayan invocado todas las hipótesis señaladas en la fracción a comento, - probada aunque sea sólo una, se dará por rescindida la relación laboral.

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

Para que la fracción III proceda, se debe probar en el juicio respectivo que los actos del patrón, - sus familiares o trabajadores, eran de tal manera graves, que se hizo imposible el cumplimiento de la relación de trabajo.

En esta fracción se establece como requisito que dichos actos se observen fuera del servicio, esto es, -

que se considera que la relación de trabajo trae aparejada dos derechos aun después del horario habitual de labores y los mismos deben ser respetados para el cabal desempeño del trabajo.

En cuanto al requisito que se establece de que - sea considerado imposible continuar con la relación de - trabajo, la calidad de imposible deberá ser determinada por el Juez que conozca del negocio, y será éste quien - declare procedente o no la acción de rescisión bajo esta causal.

IV.- Reducir el patrón el salario del trabajador.

Mediante esta causal, los legisladores trataron de proteger a los trabajadores en lo que se refiere a recibir el salario pactado para el trabajo desempeñado. De esta manera concede al trabajador la facultad de acudir ante los Tribunales a reclamar la rescisión como consecuencia de la violación de la que el ha sido objeto.

Hay que señalar que esta fracción, al igual que todas las comprendidas en el artículo 51, son consecuencia de la violación que se lleve a cabo por parte del -

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

patrón en cuanto a los derechos de los trabajadores.

V.- No recibir el salario correspondiente en la fecha o lugar convenidos o acostumbrados.

En esta fracción, lo primero que debemos observar es que la Ley señala que los plazos para el pago del salario nunca podrán ser mayores de una semana tratándose de personas que desempeñen un trabajo material y quince días tratándose de los demás trabajadores.

Asimismo, dicho pago deberá realizarse en el lugar que previamente se haya establecido para dicho fin.

Teniendo en cuenta lo anterior, en caso de que el patrón sin motivo alguno deje de pagar el salario en el lugar o fecha convenidos, quedará obligado a responder del perjuicio ocasionado y a resarcir el mismo en caso de ser declarado culpable por la autoridad respectiva, así como a pagar las prestaciones a que tuviere derecho el trabajador al momento de demandar la rescisión y hasta que el laudo correspondiente cause ejecutoria.

Para una mejor comprensión de esta causal, me -

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

permite transcribir a continuación la siguiente tesis de Jurisprudencia.

SALARIOS, RESCISION DEL CONTRATO DE TRABAJO POR-FALTA DE PAGO, DE REQUERIMIENTO DE LA ACCION. Para que - la rescisión de un contrato de trabajo por la falta de - pago sea procedente, se requiere que el trabajador de- - muestre que, ante la falta de pago de salarios, realizó- las gestiones pertinentes para lograr su cobro y que el- patrón se negó a efectuarlo y si no se prueba que así lo hizo, la rescisión por tal motivo, resulta improcedente.

Tesis 192. Apéndice de Jurisprudencia 1917-1981. Informe rendido por el Presidente de la Cuarta Sala al finalizar el año de 1981. Págs. 147 y 148.

VI.- Sufrir perjuicios causados maliciosamente por el patrón, en sus herramientas o útiles de trabajo.

Esta fracción implica una obligación para el patrón de respetar las herramientas y útiles de trabajo de su empleado.

Es decir, que si el patrón, maliciosamente causa

perjuicios en las herramientas ó útiles del trabajador, -
ésto dará motivo a que se ejercite la acción de rescisión en su contra y lo obligará a pagar el daño que hubiere causado, ya sea por concepto de compostura o de reposición de dichas herramientas ó útiles.

VII.- La existencia de un peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el establecimiento o porque no se cumplan las medidas preventivas y de seguridad que las leyes establezcan.

Se considera que el trabajador podrá rescindir la relación de trabajo sin su responsabilidad cuando exista un peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia y éste sea consecuencia directa e inmediata de la carencia de condiciones higiénicas en el centro de trabajo o por no llevar a cabo, el patrón, las medidas preventivas y de seguridad que se establezcan en la ley.

Para que esta causal se lleve a cabo, es necesario que el patrón no haya cumplido con su obligación de-

instalar, de acuerdo con los principios de seguridad e higiene, en fábricas, talleres, oficinas y demás lugares en que deban ejecutarse las labores para prevenir riesgos de trabajo y perjuicios al trabajador, así como que se haya negado a adoptar las medidas necesarias para evitar que los contaminantes excedan los máximos permitidos en los reglamentos e instructivos que expidan las autoridades competentes.

Esta causal se estableció con el fin de lograr que el trabajo se preste en condiciones que aseguren la vida y la salud de los trabajadores, y que al momento de no cumplir el patrón con su obligación, el trabajador tuviera la opción de dar por rescindida la relación de trabajo.

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

En este caso, la rescisión será operante desde el momento en que el patrón ya sea por su imprudencia, ya por su descuido, pongan en peligro la seguridad del

establecimiento o la de los trabajadores.

Por medio de esta fracción, se trata de proteger a los trabajadores contra la negligencia que el patrón - pueda tener en su comportamiento y se les otorga asimismo, la facultad de rescindir la relación de trabajo sin responsabilidad para ellos.

IX.- Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes, en lo que al trabajo se refiere.

Esta fracción, es sin duda, un gran logro de la clase trabajadora, ya que al prever las causales por analogía, protege al trabajador en cuanto a aquellos actos que la ley no estableció claramente y que siendo estos - de tal manera graves y con consecuencias semejantes a -- las anteriores fracciones, den motivo suficiente para - originar la rescisión de la relación de trabajo.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

3.2 CAUSALES DE RESCISIÓN SIN RESPONSABILIDAD PARA EL PATRÓN.

En este subtítulo abordaré las causas por las cuales el patrón puede dar por rescindida la relación de trabajo sin responsabilidad para él. Dichas causales se encuentran comprendidas en las quince fracciones del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, mismas que a continuación procederé a analizar.

Artículo 47.- Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón.

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

Algunos patrones han interpretado mal esta fracción, pretendiendo despedir a los trabajadores que durante los primeros treinta días de servicios no desempeñen

las labores encomendadas, amén de no tener la capacidad-necesaria para desempeñar el trabajo pactado.

Para que realmente se pueda proceder a la aplicación, se requiere necesariamente que haya engaño, ya sea por parte del trabajador o por parte del sindicato que lo haya propuesto.

Al no haber engaño, el patrón no podrá rescindir el contrato, por más incompetente que resulte el trabajador.

Cuando el trabajador alegue que fue motivo de engaño por habersele presentado certificados falsos, la carga de la prueba de la falsedad, le corresponderá indiscutiblemente a él, es decir, que al patrón tocará probar que los documentos presentados por el trabajador o sindicato que le haya propuesto, carecen de valor por ser falsos.

A continuación y siguiendo con el análisis de la fracción II del artículo 47 a comento, me permito transcribir lo siguiente:

II.- Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias, o malos tratamientos - en contra del patrón, sus familiares, o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, salvo que medie provocación o - que obren en defensa propia.

Para iniciar con el estudio de esta fracción, ca be señalar que los actos mencionados en esta causal, deben haberse realizado por el trabajador durante las labores.

En cuanto a las faltas de probidad u honradez, - se dice que se dan cuando el trabajador se aparta del - recto obrar, aunque su conducta no necesariamente se tra duzca en una lesión patrimonial para el patrón.

Me permito señalar a continuación el concepto - elaborado por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, referente a las faltas de probidad u honradez.

En sentido amplio la falta de probidad u honra-- dez puede confundirse con figuras delictivas como fraude

abuso de confianza, robo; pero en estos casos para rescindir la relación de trabajo no es necesario que se siga un proceso ante las autoridades en materia penal, bastará que la causal se acredite ante las autoridades del trabajo, además de que el concepto es muy amplio y comprende: 1.- El que el trabajador se duerma al estar prestando servicios. 2.- Utilizar las herramientas, materia prima o materia elaborada para fines distintos. 3.- Registrar la asistencia (chechar tarjeta al inicio de la Jornada) y no concluir su jornada. 4.- El hecho de disponer bienes del patrón, cualquiera que sea su valor. 5.- Dedicarse a las mismas actividades que el patrón, "hacerse la competencia", aun cuando se encuentre suspendida la relación de trabajo.

Tesis 154 de Jurisprudencia. Apéndice de Jurisprudencia. Cuarta Sala. Págs. 119 y 120.

Continuando con el desarrollo de la idea que nos ocupa, es procedente manifestar que los 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, dan derecho al patrón a ejercitar acciones rescisorias.

Esta fracción no será procedente cuando el trabajador haya obrado en defensa propia o que haya mediado - provocación por parte del patrón, su familia o del personal directivo o administrativo de la empresa.

Ahora procederé a realizar el análisis de la - - fracción III.

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.

Para que esta fracción se considere como causal, es necesario que el trabajador incurra en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra de alguno de sus compañeros y que por medio de estos actos, se altere la disciplina del lugar donde se preste el trabajo.

En esta fracción hay que señalar que, el término compañeros, no implica únicamente a los obreros, sino a todos aquellos trabajadores que bajo el mando de un - -

mismo patrón, desempeñen sus labores, en el puesto que -- les corresponda según su capacidad, ya que la Ley al hablar de compañeros omite deliberadamente toda idea de jerarquía.

De esta manera, cualquier trabajador puede caer dentro del supuesto señalado en esta fracción.

También es inoperante hacer mención a la situación de que si los trabajadores a la hora de labores, en el centro de trabajo, riñen entre sí, esta alteración de la disciplina será causal suficiente de rescisión del contrato.

En cuanto a esta situación, el maestro Cavanelas dice: Que es injustificado el despido del trabajador que se concrete a defenderse de la agresión de un compañero o que se limita a repeler la injusta agresión de que ha sido objeto. (36)

IV.- Cometer el trabajador, fuera del servicio, contra

(36) Cit. por Baltazar Cabazos Flores. Causales de Despido. Editorial Trillas, 1984, Pág. 39.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

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.

En lo que se refiere a la primera parte de la fracción IV a comento, estoy de acuerdo con los legisladores en cuanto a que si el trabajador comete alguno de los actos señalados en la fracción II del mismo precepto, aún fuera de las horas del servicio, esto será motivo suficiente para que se le de por rescindido su contrato.

En lo que se refiere a la segunda parte, en la que menciona "Si son de tal manera graves, que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo", considero que el legislador debió ser más congruente en la aplicación del término "imposible", ya que si un trabajador acepta que cometió los actos que se le imputan, eso indudablemente, será causa de rescisión, más no hará imposible la continuación de la relación de trabajo.

En este caso, será el Juez quien determine si los actos que se le imputan al trabajador como causales de -

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

rescisión, hacen o no 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.

En esta fracción observamos que el trabajador, - al ocasionar intencionalmente perjuicios materiales al patrón durante el desempeño de sus labores o con motivo de las mismas en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos de trabajo, materias primas y todos aquellos objetos relacionados con su trabajo, deberá, además de aceptar - por rescindida la relación laboral, cubrir el monto de - los daños ocasionados.

Esta reparación del perjuicio ocasionado, será en virtud de que al ocasionar el daño al patrón, provoca un menoscabo en el patrimonio del mismo, bien sea por el deterioro de los elementos de trabajo, bien sea por provocar que el mismo deje de obtener una ganancia lícita por el entorpecimiento en la producción.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Para que esta causal se lleve a cabo, es necesario que el trabajador, al ocasionar los perjuicios materiales de que habla esta fracción, lo haga con la intención de que los mismos se produzcan.

La ley deja claro en esta fracción que se trata de objetos relacionados con el trabajo, o sea, que no precisamente deben ser los utilizados normalmente por el trabajador para el desempeño de sus labores, sino cualquier objeto con el que pueda tener contacto en ocasión del trabajo, siendo así, que al sufrir un deterioro o perjuicio alguno de estos objetos, y que lo haya realizado intencionalmente el trabajador, estaremos en presencia del motivo que dá origen a la causal.

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

La presente fracción al igual que la anterior, -- prevé como causal de rescisión que el trabajador ocasione perjuicios materiales en los objetos relacionados con el trabajo.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

La diferencia entre esta fracción y la anterior, radica principalmente en la conducta del trabajador, así como en la importancia del perjuicio ocasionado, ya que en esta fracción se establece que los perjuicios deberán ser graves y sin dolo, aunque el trabajador, para que opere esta causal, deberá haber actuado con negligencia.

La calidad de gravedad la deberá determinar la Junta de Conciliación y Arbitraje que conozca del asunto.

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

En cuanto a esta fracción, cabe señalar que dicha fracción en su redacción protege la seguridad del establecimiento, así como la de las personas que se encuentren en él, y al no establecer que personas, se considera todas, desde el patrón, los empleados de confianza, los compañeros de trabajo, así como a todas aquellas personas que por alguna circunstancia se encuentren en el centro de trabajo.

Por lo que hace a la conducta del trabajador, ésta

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

debe ser imprudente o con descuido, es decir, que por su falta de pericia o reflexión ocasione un menoscabo en la salud o integridad física de las personas y del establecimiento mismo. Siendo esta conducta inexcusable, estaremos en presencia de la causal de rescisión.

VIII.-Cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo.

En esta fracción, es importante hacer notar que - la ley prevé que cuando el trabajador cometa actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo, se le dará por rescindido su contrato de trabajo.

Cabe señalar que los actos inmorales con considerados como aquellos que van en contra de la moral, o sea, contra las buenas costumbres.

Para que un acto sea considerado como inmoral, de de indudablemente calificarlo como tal, la autoridad laboral.

En cuanto a esta fracción, me permito transcribir la siguiente ejecutoria:

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

EBRIEDAD, ESTADO DE, COMO ACTO INMORAL GRAVE. Si bien el estado de ebriedad no es inmoral por sí solo, si en cambio lo es para aquél que presta sus servicios en una determinada empresa, pues la conducta que debe observar el trabajador en todo tiempo debe ser correcta aún cuando no esté laborando, pues su actitud compromete la seriedad de la empresa y por consiguiente el acto debe reputarse como inmoral grave.

A.D. 2192/74. Luis Felipe Sánchez Hernández. 5 votos. - Séptima Época. Quinta Parte. Vol. 70. Pág. 19.

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

Antes de iniciar el análisis de esta fracción, me permito transcribir la fracción XIII, del artículo 134, de la Ley Federal del Trabajo el cual establece como obligación para el trabajador:

Fracción XIII.- Guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales y de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa o indirecta--

mente, o de los cuales tenga conocimiento por razón del trabajo que desempeñen, así como de los asuntos administrativos y reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicios a la empresa.

De la redacción de esta fracción del artículo 134 de la citada ley, se desprende que el incumplimiento de esta obligación, trae aparejado el derecho del patrón a rescindir la relación de trabajo sin responsabilidad de su parte.

Proseguiré ahora con el estudio de la fracción IX del artículo 47 de la Ley Laboral.

En mi opinión, para que esta fracción sea causal de rescisión, se requiere que el trabajador de a conocer cualquier asunto de carácter reservado o secreto de fabricación, con perjuicio de la empresa para la cual labora.

Por lo que toca a los asuntos de carácter reservado, será la Junta de Conciliación y Arbitraje, quien tenga capacidad para calificar dichos asuntos.

En cuanto a la revelación de los secretos de fabricación, cabe señalar que además de provocar la rescisión laboral, traerá aparejada una sanción de carácter penal, ya que el Código Penal en su artículo 210 previene lo siguiente:

Artículo 210.- Se aplicará multa de cinco a cincuenta pesos o prisión de dos meses a un año, al que sin justa causa, con perjuicio de alguien y sin consentimiento del que pueda resultar perjudicado, revele algún secreto o comunicación reservada que conoce o ha recibido con motivo de su empleo, cargo o puesto.

De lo anteriormente expuesto, se desprende que la revelación de secretos de fabricación o de los asuntos de carácter reservado, traen como consecuencia irrefutable - la inmediata rescisión de la relación de trabajo.

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

En esta fracción se debe tener en cuenta que para que las faltas de asistencia del trabajador sean conside-

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

radas como causales de rescisión de la relación de trabajo, es preciso que las mismas estén comprendidas dentro de un período de treinta días.

También debe quedar claro que para que esta causal proceda, se debe entender que para que sea una falta de asistencia se requiere que el trabajador no se presente a laborar durante su jornada completa de trabajo, es decir, que si el trabajador desempeña su labor en un horario continuo y sin justa causa o sin permiso del patrón, deja de concurrir, entonces se le considerará como falta de asistencia.

Cuando el trabajador tenga un turno discontinuo o mixto y falte medio día, únicamente se le deberá computar media falta.

Cabe mencionar que la ley establece que para que se de la causal, debe el trabajador haber acumulado más de tres faltas en un período de treinta días, esto es, que si el trabajador únicamente faltó tres días, esto no será causa de rescisión, tampoco, considero que deberá serlo, el que un trabajador de turno discontinuo o mixto acumule tres faltas y media, no siendo así cuando un tra-

bajador sin causa justificada o sin permiso del patrón de
Je de acudir a laborar durante cuatro días en un período-
de treinta días, lo cual si será indiscutiblemente causal
de rescisión.

Debo aclarar que en el período de treinta días a-
que se refiere la fracción X, para efectos de rescisión -
no se computará del día primero de mes a fin de mes, sino
invariablemente, ya que el trabajador puede tener su pri-
mera falta el día X de determinado mes y es a partir de -
esa fecha en que se comienza a contar el término de trein-
ta días. Si el trabajador computa más de tres faltas, el
patrón estará en su derecho de rescindir la relación de -
trabajo invocando esta causal.

A continuación me permito transcribir la tesis de
Jurisprudencia, referente a las medias faltas.

FALTAS DE ASISTENCIA, EN CASOS DE JORNADA DIVIDI-
DA EN DOS PARTES. Cuando la Jornada de trabajo se desa-
rolla en etapas discontinuas, es decir, está dividida en
dos partes, la falta de asistencia a una de esas partes, -
debe computarse como media falta, que puede ser sumada -
con otras medias faltas o con otras enteras, para inte- -

grar la causal prevista por la fracción X del artículo -- 123 (actual 47) de la Ley Federal del Trabajo, pues de no computarse la media falta se fomentaría el ausentismo y - se haría nugatorio un derecho que la Ley Federal del Trabajo concede a los patrones para obtener la asistencia - completa de su personal, en beneficio de la producción y - de la empresa, sin que esto quiera decir que se compute - la media falta como falta completa.

Tesis de Jurisprudencia número 8.- Informe rendido por - el Presidente de la Cuarta Sala al finalizar el año de - 1984. Págs. 11 y 12.

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

Para iniciar con el estudio de esta fracción, men-
ciono a continuación la definición que de subordinación -
da el maestro Baltasar Cavazos Flores, así como la emiti-
da por la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Subordinación es el poder de mando y el deber de-

obediencia. (37)

SUBORDINACION, CONCEPTO DE.- Subordinación significa por parte del patrón un poder jurídico de mando, correlativo a un deber de obediencia por parte de quien - presta el servicio. Esto tiene su apoyo en el artículo - 134, fracción III de la Ley Federal del Trabajo, que obliga a desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados los trabajadores en todo lo concerniente al trabajo.

Apéndice de Jurisprudencia 1917-1981. Informe rendido - por el Presidente de la Cuarta Sala al finalizar el año - de 1981. Pág. 156.

En base a las anteriores definiciones, considero que el hecho de que el trabajador desobedezca a su patrón o a quien lo represente, dará como resultado la causa de rescisión prevista en esta fracción.

La Corte ha considerado como desobediencia la fal

(37) Cit. por Francisco Ramírez Fonseca. El Despido. Editorial Pac. 6a. Edición, 1984. Pág. 116.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

ta de cuidado en el desempeño del trabajo, a este respecto me permito transcribir el siguiente informe:

DESOBEDIENCIA, RESCISION DEL CONTRATO DE TRABAJO-POR. Lo constituye el hecho de que la orden dada por el patrón a un trabajador para ejecutar dentro de las labores contratadas, determinadas indicaciones, no lesiona los derechos del trabajador; y cuando éste incurre en incumplimiento y por tanto en desobediencia, se constituye una causal de rescisión y, por ende, el despido en cuestión es justificado.

Séptima Época. Quinta Parte.

Volumen 6, Pág. 16.- Amparo Directo 8727/68.- Flejes de México, S.A. de C.V.- 5 votos. (38)

Asimismo se observa en la presente fracción que la desobediencia hacia el patrón o sus representantes deberá ser sin causa justificada, es decir, que la misma deberá haberla realizado el trabajador con la intención -

(38) Cit. por Francisco Ramírez Fonseca. El Despido. Editorial Pac. 6a. Edición. 1984. Págs. 117 y 118.

de no cumplir con la orden recibida.

Por lo que hace al trabajo contratado, debo decir que el mismo implica a las obligaciones pactadas en el contrato de trabajo, es por esto que el patrón debe determinar claramente cuales son las actividades que va a realizar el trabajador al momento de efectuarse el contrato.

Para concluir, debo señalar que el trabajador al desobedecer al patrón o a sus representantes sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado, dará motivo suficiente para que le sea rescindida la relación laboral.

XII.- Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para prevenir accidentes o enfermedades.

Esta causal es de suma importancia ya que si el trabajador se niega a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades, no sólo dará motivo a que se le rescinda su contrato de trabajo, sino que además provocará un mal, tanto para él como para sus compañeros de traba--

Jo.

Cabe observar que los trabajadores quedan obligados a cumplir con las medidas preventivas y de higiene - que acuerde la autoridad competente, así como las que les indiquen los patrones. Esto se hará con la finalidad de que cuenten con los medios que necesiten en caso de presentarse un riesgo inminente que ponga en peligro al trabajador, a sus compañeros o al patrón. El trabajador al negarse a cumplir con lo establecido por esta fracción, - ocasionará la rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón.

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 suscrita por el médico.

Esta fracción implica que el trabajador concorra a su trabajo en estado de embriaguez, o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes y señala como caso de excepción que cuando el trabajador concorra a su labor bajo el influjo de alguna droga enervante, lo haga por - prescripción médica.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

También se desprende de esta fracción que el trabajador queda obligado, al iniciar sus servicios, a poner en conocimiento del patrón ese hecho y a presentar al mismo la prescripción suscrita por el médico.

En caso de que no presente la prescripción médica estaremos en presencia de la causal de rescisión, ya que no se prueba la única causa de excepción.

Ahora bien, cuando el trabajador se presente a laborar en estado de ebriedad o bajo el influjo de algún narcótico, ya que es obvio que al estar el trabajador bajo los efectos del alcohol o de algún narcótico no sólo disminuye la capacidad de sus sentidos, sino que además incurre en una falta de probidad hacia el patrón y sus compañeros de trabajo, será causal suficiente e indiscutible de rescisión de la relación.

Es por esta razón que se considera como causal de rescisión de la relación de trabajo, no sólo el hecho de que el trabajador se presente a laborar en estado de ebriedad, basta simplemente que se presente aún cuando no esté en horas de servicios.

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

Para iniciar el estudio de esta fracción, a continuación me permito transcribir la fracción III del artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo.

Artículo 42.- Son causas de suspensión temporal - de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón:

III.- La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria. Si el trabajador obró en defensa de los intereses del patrón, tendrá ésta la obligación de pagar los salarios que hubiese dejado de percibir aquél.

En este caso la suspensión surtirá efectos a partir del momento en que el trabajador acredite estar a disposición de la autoridad judicial, hasta la fecha en que cause ejecutoria la sentencia que lo absuelva, y tendrá un término de 15 días para regresar a su trabajo después-

de la terminación de la causa de la suspensión.

Una vez establecido lo anterior, procederé a analizar la fracción XIV del artículo 47.

En esta fracción debemos observar que se trata de una sentencia del orden penal y que cause la misma debe ser condenatoria para que proceda la causa de rescisión de la relación de trabajo, ya que únicamente este tipo de sentencia impide el cumplimiento de la relación de trabajo.

Cuando la sentencia es absolutoria, se deberá proceder como lo establece la fracción III del artículo 42 - anteriormente mencionado, no será motivo de rescisión, si no que únicamente provocará una suspensión temporal.

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. El aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador, y en caso de que éste se negare a reci--

birlo, el patrón dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, deberá hacerlo - del conocimiento de la Junta respectiva, proporcionando a ésta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador.

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

Esta fracción, al igual que la IX del artículo 51 se propone que el derecho a la rescisión por causas que - no estén establecidas claramente en la ley se lleve a cabo, siempre que estas causas, análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, sean de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere.

Por lo que respecta al aviso escrito de la fecha - y causas de la rescisión, si el patrón no lo dió, entonces no será procedente la rescisión.

Este aviso deberá darlo a conocer el patrón a su - trabajador, pero si este se niega a recibirlo, el patrón - dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la res-

cisión deberá hacerlo del conocimiento de la Junta que co
rresponda, proporcionándole a ésta el domicilio que tenga
registrado del trabajador y solicitar su notificación.

Si se deja de notificar el aviso al trabajador, o
en su caso, a la Junta, se considerará que el despido fue
injustificado.

Para finalizar con el estudio de las causales de
rescisión sin responsabilidad para el patrón, me permito
a continuación transcribir algunos ejemplos de causas aná
logas.

Dentro de las causas análogas a que se refiere la
fracción XV del artículo 47, podemos mencionar el abando
no de empleo, la suspensión de labores sin causa justifi
cada, el presentarse en estado de embriaguez a la empresa
o establecimiento aún fuera de la jornada de labores.

Sobre el abandono de trabajo, la Suprema Corte de
Justicia de la Nación ha sostenido: "El abandono de traba
jo no lo constituye la simple falta de asistencia a las -
labores, lo cual puede obedecer a diversas causas justifi
cadas o injustificadas, sino la ausencia del trabajador -

debida a su intención de dar por terminada la relación laboral"

A.D. 220/1964. Octavio Paéz Chavira. Febrero 25 de - -
1965. 4a. Sala. Sexta Epoca. Volumen XCII. Quinta Parte. Pág. 9.

La Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha sostenido que corresponde al patrón probar - el abandono de trabajo por parte del empleado. Cuando se excepciona en esta forma, para ello, debe dejar plenamente demostrado mediante prueba idónea que la voluntad del trabajador es la de no volver a desempeñar sus labores, - lo que puede hacer a través de expresiones en tal sentido por parte del trabajador; demostrando que se encuentra - prestando sus servicios en otro lugar, etc.

A.D. 1665/1964. José Trinidad León Valdéz. Febrero 10 -
de 1965. 4a. Sala. Sexta Epoca. Volumen XCII. Quinta -
Parte. Pág. 10.

"El abandono de empleo puede consistir en que el trabajador desatienda por lapso más o menos prolongado - sus funciones, es decir, que se abstenga de ejercitarlos-

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

o de realizar los actos que los constituyen, bien en la ausencia momentánea, o por un breve período, si en este caso y en virtud de la naturaleza de tales funciones, se causa un perjuicio al patrón o a los terceros, en la inteligencia de que en el segundo caso debe probarse la existencia del perjuicio concreto que se ocasiona, en tanto que en el primero, dicho perjuicio es genérico y no requiere prueba estando constituido por la no realización de la función encomendada, por la que se paga al empleado una retribución".

A.D. 9580/67. Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado. 8 de julio de 1968.

En cuanto a la suspensión de labores la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha sustentado lo siguiente:

SUSPENSIÓN INDEBIDA DE LABORES POR PARTE DEL TRABAJADOR. De acuerdo con el artículo 113 fracción VI de la Ley Laboral de 1931 (135 fracción VII de la Ley actual), los trabajadores tienen prohibición para suspender sus labores, siempre que tal suspensión no se deba a huelga declarada y notificada legalmente, por lo que si este-

Último presupuesto no se demuestra y los trabajadores sus penden sus labores, dicha suspensión es indebida y consti tiye la causal de rescisión prevista en la fracción XVI - del artículo 122 de la citada Ley. (fracción XV del artí- culo 47 de la ley actual).

A.D. 4878/71. Fidel Dávila García, Concepción Cerillos Gu tíérrez, Antonio Olivas Tinoco y Baltasar Nava Lara. 10 - de mayo de 1972. 5 votos. Ponente: Euquerio Guerrero Ló- pez.

Informe 1972. Cuarta Sala. Pág. 39.

Respecto al estado de ebriedad la Suprema Corte - de Justicia de la Nación ha expresado: EBRIEDAD, ESTADO - DE, COMO CAUSA ANALOGA DE RESCISION DE LA RELACION LABO-- RAL. ...Si un trabajador, en horas que no corresponden a sus labores, se presenta en el centro de trabajo en esta- do de ebriedad, con su conducta distrae a sus compañeros- que se encuentran laborando, motivando así la rescisión - de su contrato individual de trabajo, en términos de la - fracción XIII relacionada con la fracción XV del artículo 47 del ordenamiento citado; por ser una causa análoga de igual manera grave y de consecuencias semejantes en lo - que al trabajo se refiere.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Informe rendido por el Presidente de la Cuarta Sala al -
finalizar el año de 1981. Págs. 194 y 195.

CAPITULO IV

LAS CAUSAS DE RESCISION DE LA RELACION DE TRABAJO Y LOS DERECHOS DE PREFERENCIA, ANTIGUEDAD Y ASCENSO.

- 4.1 DERECHOS DE PREFERENCIA, ANTIGUEDAD Y ASCENSO.
- 4.2 CAUSAS DE RESCISION PARA LOS TRABAJADORES CON -
MAS DE 20 AÑOS DE SERVICIOS.

133-A

CAPITULO IV.

LAS CAUSAS DE RESCISION DE LA RELACION DE TRABAJO Y LOS DERECHOS DE PREFERENCIA, ANTIGUEDAD Y ASCENSO.

Para iniciar el estudio del presente capítulo, señalaré que por antigüedad debemos entender el tiempo que transcurre desde el momento en que el trabajador empieza a prestar sus servicios al patrón y que va creando derechos a su favor, hasta la disolución de la relación de trabajo.

Néstor de Buen Lozano (39) analiza los derechos derivados de la antigüedad y señala que, de acuerdo con la ley, puede intentarse la siguiente clasificación:

- 1.- Estabilidad en el empleo, salvo los casos de excepción.
- 2.- Indemnización en caso de rescisión del contrato imputable al patrón.
- 3.- Vacaciones.
- 4.- Constancias de servicios.

(39) Néstor de Buen Lozano. Derecho del Trabajo. Tomo II. Editorial Porrúa. México 1979. Pag. 270.

5.- Preferencia para los ascensos en vacantes de finitivos o puestos de nueva creación.

6.- Inmunidad, después de 20 años de antigüedad, por faltas leves.

7.- Prima de antigüedad.

8.- Responsabilidad del conflicto en caso de insumisión al arbitraje.

Por lo que se refiere a los derechos de preferencia, la ley no sólo trata de proteger a los trabajadores que se encuentran prestando sus servicios en determinada empresa, sino también, y en igualdad de circunstancias a los que sean mexicanos respecto de quienes no lo sean.

Respecto al derecho de ascenso, se trata de proteger no sólo el factor escalafonario, sino también el de antigüedad.

Nuestra ley del trabajo protege la estabilidad de los trabajadores al señalar casos especiales y muy detallados en los cuales se puede dar por terminada la relación de trabajo sin la voluntad del trabajador: el faltar al respeto personalmente a un patrón cuando el trato sea directo o inmediato, por ejemplo; problemas de este tipo-

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

son los que permiten al patrón despedirlo; pero si bien es cierto que lo puede despedir, aún con causa justificada, deberá de pagarle 12 días de salario por cada año de antigüedad en el trabajo; o sea, que antes bastaba que tuviera el derecho de despedirlo por la falta cometida para hacerlo sin pago alguno. Actualmente el tiempo, la vida que el trabajador dedicó a ese patrón, se compensa con un pago de 12 días por año de antigüedad en el servicio. Bien poco, pero debemos considerar también que es un paso más que se da. (40)

Los derechos de antigüedad, son, por lo tanto, - uno de los logros de la clase trabajadora más importantes y controvertidos en el derecho laboral actual.

Como veremos más adelante, también se le otorga una protección especial en la ley federal del trabajo, - a los trabajadores con más de 20 años de servicios, los cuales por haber colaborado en la realización de la riqueza empresarial, requieren de normas protectoras espe-

(40) Revista Mexicana del Trabajo. Tomo V. Enero- Marzo, 1982. 8º Epoca. Pág. 150. Secretaría del trabajo y previsión social.

ciales, y de excluyentes para causas de rescisión de la relación de trabajo, la cual sólo podrá efectuarse en caso de que el trabajador cometa alguna que sea particularmente y que haga imposible la continuación de la misma.

4.1 DERECHOS DE PREFERENCIA, ANTIGÜEDAD Y ASCENSO.

Quiero iniciar el estudio de este capítulo con el análisis de los diversos artículos que sobre los derechos de antigüedad de los trabajadores, establece la Ley Federal del Trabajo.

Artículo 44.- Cuando los trabajadores sean llamados para alistarse en la Guardia Nacional, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 31, fracción III, de la Constitución, el tiempo de servicios se tomará en consideración para determinar su antigüedad.

Artículo 31. Son obligaciones de los mexicanos:

III.- Alistarse y servir en la Guardia Nacional, conforme a la Ley Orgánica respectiva, para asegurar y defender la independencia, el territorio, el honor, los derechos e intereses de la Patria, así como la tranquilidad y el orden interior.

De lo preceptuado por estos artículos, podemos observar que la Ley protegerá a los trabajadores que pres--

ten un servicio al país, ya que se considerará este tiempo de servicio como un deber social y lo tomará en cuenta para realizar el cómputo de la antigüedad del trabajador.

Este derecho de respeto a su antigüedad, es un derecho no sólo de carácter laboral, sino que también está protegido y regulado por nuestra Constitución Federal, y su estricto cumplimiento es una obligación para los patronos.

Artículo 154. Los patronos estarán obligados a preferir en igualdad de circunstancias a los trabajadores mexicanos respecto de quienes no lo sean, a quienes les hayan servido satisfactoriamente por mayor tiempo, a quienes no teniendo ninguna otra fuente de ingreso económico tengan a su cargo una familia y a los sindicalizados respecto de quienes no lo estén.

Si existe contrato colectivo y éste contiene cláusula de admisión, la preferencia para ocupar las vacantes o puestos de nueva creación, se regirá por lo que disponga el contrato colectivo y el estatuto sindical.

Se entiende por sindicalizado a todo trabajador -

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

que se encuentre agremiado a cualquier organización sindical legalmente constituida.

Este artículo en su primer párrafo nos señala el hecho de que cuando no exista contrato colectivo, los patrones estarán obligados a preferir en igualdad de circunstancias a los trabajadores mexicanos respecto de los extranjeros; a los que tengan mayor antigüedad; a quienes no teniendo ninguna otra fuente de ingreso económico, tengan a su cargo una familia y a los que sean sindicalizados respecto de quienes no lo sean.

También prevé la forma de cubrir las vacantes en caso de que exista contrato colectivo.

La preferencia en este caso, se regirá por lo dispuesto en el contrato colectivo y el estatuto sindical.

En mi opinión, este artículo es de gran importancia para los trabajadores que ya tienen determinada antigüedad en una empresa, ya que es justo que cuando conozcan a la perfección su trabajo y hayan sido propuestos para ocupar ese cargo, se les otorgue en forma preferente el derecho a cubrir la vacante.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Artículo 155. Los trabajadores que se encuentren en los casos del artículo anterior y que aspiren a un puesto vacante o de nueva creación, deberán presentar una solicitud a la empresa o establecimiento indicando su domicilio y nacionalidad, si tienen a su cargo una familia y quienes dependen económicamente de ellos, si prestaron servicio con anterioridad y por que tiempo, la naturaleza del trabajo que desempeñaron y la denominación del sindicato a que pertenezca, a fin de ser llamados al ocurrir alguna vacante o crearse algún puesto nuevo; o presentarse a la empresa o establecimiento al momento de ocurrir la vacante o de crearse el puesto, comprobando la causa en que funden su solicitud.

Es claro que si a un trabajador se le va a dar preferencia en algún trabajo, también deba cumplir con ciertos requisitos que le exija la empresa o establecimiento. Entre estos requisitos nos encontramos con que deben presentar los trabajadores a que se refiere el artículo 155, y que aspiren a un puesto vacante o de nueva creación, una solicitud indicando domicilio y nacionalidad, si tienen a su cargo una familia y quien o quienes dependen económicamente de él, si prestaron servicios con anterioridad y por cuanto tiempo, la naturaleza del traba

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

jo que desempeñaron, así como la denominación del sindicato a que pertenezcan, todo esto a fin de que la empresa cuente con todos los elementos necesarios al momento de hacer la elección para cubrir su puesto o vacante con el mejor candidato.

Artículo 156. De no existir contrato colectivo o no contener el celebrado la cláusula de admisión, serán aplicables las disposiciones contenidas en el primer párrafo del artículo 154, a los trabajadores que habitualmente, sin tener el carácter de trabajadores de planta, presten servicios en una empresa o establecimiento, supliendo las vacantes transitorias o temporales y a los que desempeñan trabajos extraordinarios o para obra determinada, que no constituyan una actividad normal o permanente de la empresa.

Para éste artículo se prevé que los patrones quedarán obligados a preferir a los trabajadores que sin ser considerados, de planta, presten habitualmente sus servicios en la empresa o establecimiento para cubrir las vacantes transitorias o temporales, así como a aquellos que desempeñen trabajos extraordinarios o para obra determinada, siempre que estos no constituyan una actividad normal o permanente de la empresa.

Artículo 157. El incumplimiento de las obligaciones contenidas en los artículos 154 y 156, da derecho al trabajador para solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección, que se le otorgue el puesto correspondiente o se le indemnice con el importe de tres meses de salarios a que se refiere el párrafo segundo del artículo 48.

Artículo 48. El trabajador podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario.

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

Este artículo es de gran importancia, ya que prevé que el incumplimiento de la obligación del patrón, en lo referente a los derechos de preferencia y ascenso de los trabajadores, trae como consecuencia una sanción que determinará la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva, y que consistirá en una indemnización de tres meses de salario, o bien, a que se le otorgue al trabajador el-

puesto vacante o de nueva creación.

Asimismo previene en su última parte, que cuando el patrón no cumpla con esta obligación, el trabajador - tendrá derecho a que se le paguen los salarios vencidos - desde la fecha del despido, hasta la cumplimentación del laudo.

El pago de los salarios vencidos se otorgará al trabajador, cuando el patrón no compruebe en el Juicio - respectivo la causal de rescisión invocada, independientemente de la acción que hubiere intentado.

Artículo 158. Los trabajadores de planta y los - mencionados en el artículo 156 tienen derecho en cada em - presa o establecimiento a que se determine su antigüedad.

Una Comisión Integrada con representantes de los trabajadores y del patrón formulará el cuadro general de antigüedades, distribuido por categorías de cada profe-- sión u oficio, y ordenará se le de publicidad. Los tra - bajadores inconformes podrán formular objeciones ante la Comisión y recurrir la resolución de ésta ante la Junta - de Conciliación y Arbitraje.

En este artículo se previene la obligación de las empresas a determinar la antigüedad de sus trabajadores, sea cual fuere la categoría con la que prestan sus servicios.

También establece que deberá integrarse una Comisión que se encargue de formular el cuadro general de antigüedades.

Este cuadro será distribuido por categorías para cada profesión u oficio.

La Comisión tendrá la obligación de ordenar que se le dé la debida publicidad al cuadro.

Para que la Comisión quede debidamente integrada deberá contar tanto con representantes de los trabajadores, como con representantes del patrón.

Por último prevé que los trabajadores inconformes podrán formular objeciones al cuadro general de antigüedades ante la Comisión, y la resolución que dicte esta, la podrán recurrir ante la Junta de Conciliación Y Arbitraje mediante un procedimiento especial.

Artículo 159. Las vacantes definitivas, las provisionales con duración mayor de treinta días y los puestos de nueva creación, serán cubiertos escalafonariamente, - por el trabajador de la categoría inmediata inferior, del respectivo oficio o profesión.

Si el patrón cumplió con la obligación de capacitar a todos los trabajadores de la categoría inmediata inferior a aquella en que ocurra la vacante, el ascenso corresponderá a quien haya demostrado ser apto y tenga mayor antigüedad. En igualdad de condiciones, se preferirá al trabajador que tenga a su cargo una familia y, de subsistir la igualdad, al que, previo examen, acredite mayor aptitud.

Si el patrón no ha dado cumplimiento a la obligación que le impone el artículo 132, fracción XV, la vacante se otorgará al trabajador de mayor antigüedad, y en igualdad de circunstancias, al que tenga a su cargo una familia.

Tratándose de puestos de nueva creación, para los cuales, por su naturaleza o especialidad, no existan en la empresa trabajadores con aptitud para desempeñarlos y -

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

no se haya establecido un procedimiento para tal efecto - en el contrato colectivo, el patrón podrá cubrirlos libremente.

En los propios contratos colectivos y conforme a lo dispuesto en esta Ley, se establecerá la forma en que deberán acreditarse la aptitud y otorgarse los ascensos.

En este artículo, reformado en abril de 1978, se previene el derecho de los trabajadores a que les sea respetado el escalafón para cubrir las vacantes provisionales o definitivas con duración mayor de treinta días.

Para que ésto se lleve a cabo, es necesario que - el trabajador tenga el mismo oficio o profesión y que tenga la categoría inmediata inferior.

Cuando los trabajadores de la categoría inmediata inferior a aquella en la que ocurra la vacante hayan sido debidamente capacitados, el ascenso corresponderá a quien demuestre ser más apto y tenga mayor antigüedad. Asimismo y en igualdad de condiciones se preferirá a aquél trabajador que tenga a su cargo una familia. Si llegara a subsistir la igualdad, deberá el trabajador, mediante - -

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

examen, demostrar que es el más apto.

Cuando el patrón no haya capacitado a sus trabajadores deberá cubrirse la vacante con el trabajador de mayor antigüedad o en igualdad de circunstancias con el que tenga a su cargo una familia.

Cuando se trate de puestos de nueva creación, que por su naturaleza o especialidad, no cuente la empresa con trabajador alguno capaz de desarrollarlo y que a tal efecto no se haya establecido procedimiento en el contrato colectivo, el patrón queda facultado a cubrirlos libremente.

Para acreditar la aptitud de un trabajador y otorgarle el ascenso, deberá estarse a lo dispuesto en los contratos colectivos y conforme a lo establecido en la Ley Federal del Trabajo.

Lo dispuesto en este artículo es de suma importancia ya que no sólo prevé el ascenso por escalafón, sino que también otorga el derecho a los trabajadores de ser capacitados y poder competir para demostrar su mejor aptitud para el cargo.

Artículo 160. En este artículo se previene que - para cubrir las vacantes menores de treinta días deberá - estarse a lo dispuesto en el párrafo primero del artículo 159.

Artículo 161. Cuando la relación de trabajo haya tenido una duración de más de veinte años, el patrón sólo podrá rescindirle por alguna de las causas señaladas en - el artículo 47, que sea particularmente grave o que haga - imposible su continuación, pero se le impondrá al trabaja - dor la corrección disciplinaria que corresponda, respetan - do los derechos que deriven de su antigüedad.

La repetición de la falta o la comisión de otra u otras, que constituyan una causa legal de rescisión, deja sin efecto la disposición anterior.

Para iniciar el análisis de este artículo me permito mencionar el comentario que respecto del mismo, cita el maestro Trueba Urbina.

La rescisión de la relación de trabajo, después - de veinte años de prestación de servicios, sólo podrá jus - tificarse mediante una causa particularmente grave o que-

o que haga imposible la continuación del trabajo, debiéndose entender por "causa particularmente grave" aquella - que entrañe un peligro de daño económicamente irreparable para la empresa o inminente de muerte para el patrón; o - bien cuando entre éste y el trabajador se llegue a un estado de violencia que los coloque en el campo del delito. (41)

En lo que se refiere a las causales de rescisión del artículo 47, que sean particularmente graves o que haga imposible la continuación de la relación de trabajo y que se relacionen con lo estipulado en este artículo, lo trataré de manera específica en el siguiente subtítulo.

Por lo que respecta a este artículo, quiero dejar claro, que es preciso que para que una causal sea considerada como particularmente grave, debe presentarse una situación por parte del trabajador que implique daño económico, inmediato e irreparable para la empresa, un peligro inminente de muerte para el patrón o que entre éste y el

(41) Cit. por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barre-
ra. Nueva Ley Federal del Trabajo. Edit. Porrúa. -
México, 1970. Pág. 86.

trabajador se lleguen a cometer actos de tal manera violentos que impidan la continuación de la relación existente entre ellos.

Debemos observar que el trabajador tiene un derecho derivado de su antigüedad, y éste es el de que en primer lugar se le imponga una corrección disciplinaria al cometer la falta.

Para concluir con el estudio de este subtítulo, procederé a realizar el análisis del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo.

Artículo 162. Los trabajadores de planta tienen derecho a una prima de antigüedad, de conformidad con las normas siguientes:

- I.- La prima de antigüedad consistirá en el importe de doce días de salario, por cada año de servicios;
- II.- Para determinar el monto del salario, se estará a lo dispuesto en los artículos 485 y 486;
- III.- La prima de antigüedad se pagará a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo,-

siempre que hayan cumplido quince años de servicios, por lo menos. Asimismo se pagará a los que separen por causa justificada y a los que sean se parados de su empleo, independientemente de la - Justificación o Injustificación del despido;

- IV.- Para el pago de la prima en los casos de retiro - voluntario, se observarán las normas siguientes:-
- a) Si el número de trabajadores que se retire dentro del término de un año no excede del 10% del total de los trabajadores de la empresa o establecimiento, o los de una categoría determinada, el pago - se hará en el momento del retiro.
 - b) Si el número de trabajadores que se retire excede del 10%, se pagará a los que primeramente se reti - ren y podrán diferirse para el año siguiente el - pago a los trabajadores que excedan de dicho por - centaje.
 - c) Si el retiro se efectúa al mismo tiempo por un nú - mero de trabajadores mayor del porcentaje mencio - nado, se cubrirá la prima a los que tengan mayor antigüedad y podrá diferirse para el año siguien - te el pago de la que corresponda a los restantes - trabajadores.
- V.- En caso de muerte del trabajador, cualquiera que-

sea su antigüedad, la prima que corresponda se pagará a las personas mencionadas en el artículo - 501; y

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

Este artículo dispone que el monto de la prima de antigüedad, será de doce días de salario por cada año de servicios prestados, los cuales se cubrirán a los trabajadores siguientes:

- 1.- Al trabajador que se separe voluntariamente siempre que tenga una antigüedad mayor de 15 años.
- 2.- Al trabajador que se separe por causa justificada; y
- 3.- Al trabajador que sea separado del empleo, independientemente de la justificación o injustificación del despido.

Para determinar el monto del salario, la cantidad que se tome como base para el pago de indemnizaciones no podrá ser inferior al salario mínimo. Cuando el salario-

del trabajador exceda del doble del mínimo correspondiente en la zona económica donde se preste el trabajo, esa cantidad será considerada como salario mínimo. Cuando el trabajo se desempeñe en lugares de diferentes zonas económicas, se tendrá como salario máximo, el doble del promedio de los salarios mínimos respectivos.

Para el pago de la prima de antigüedad de los trabajadores que se retiren en forma voluntaria se procederá como sigue:

Si los trabajadores que se retiren en un año no exceden del 10% del total de los trabajadores de la empresa, o los de una categoría determinada, se les deberá pagar su prima al momento del retiro.

Cuando excedan del 10%, se pagará a los que primero se retiren; y a los que excedan de este porcentaje se les diferirá el pago para el año siguiente.

Cuando el retiro se efectúe al mismo tiempo por un número de trabajadores mayor al porcentaje mencionado, la prima se pagará primeramente a los que tengan mayor antigüedad y a los restantes se les podrá diferir el

pago para el año siguiente.

Quando muere el trabajador, independientemente de su antigüedad, su prima se pagará a la viuda o el viudo - que hubiese dependido económicamente de la trabajadora y - que tenga una incapacidad del cincuenta por ciento o más, y a los hijos menores de 16 años y a los mayores de esta edad si tienen una incapacidad del cincuenta por ciento o más; a los ascendientes que concurren con las personas antes mencionadas, a menos de que se pruebe que no dependían económicamente del trabajador; a la persona que haya vivido con el trabajador como si fuera su cónyuge durante los cinco años anteriores a la muerte del mismo, o a la - que tuvo hijos, siempre que no exista cónyuge superstite - y que ambos hubiesen estado libres de matrimonio durante - el concubinato; a las personas que dependían económicamen - te del trabajador y que concurren con la concubina, en la proporción en que cada una dependía de él; y cuando fal - ten las personas antes mencionadas será beneficiario el - Instituto Mexicano del Seguro Social.

Este mismo artículo en su fracción VI previene -- que la prima de antigüedad se deberá pagar a los trabaja - dores o a sus beneficiarios, independientemente de cual--

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

quier otra prestación a la que tenga o haya tenido derecho el trabajador.

En cuanto los plazos de vigencia de entrada en vigor de la prima de antigüedad, es intrascendente referirse a los mismos, cuando éstos ya transcurrieron.

Sobre este punto, considero más conveniente tomar en cuenta las siguientes tesis de jurisprudencia.

PRIMA DE ANTIGÜEDAD, PAGO DE. EL COMPUTO DE TODOS LOS AÑOS DE SERVICIOS DEL TRABAJADOR NO IMPLICA APLICACION RETROACTIVA DE LA FRACCION V DEL ARTICULO 162 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Si la Junta responsable, para el pago de la prima de antigüedad a que se refiere la fracción V del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo de 1970, toma en consideración todos los años de servicios del trabajador que murió estando vigente la citada ley, no aplica retroactivamente el invocado precepto, ni por ende, viola lo establecido por el artículo 14 Constitucional, pues, además de que la antigüedad no es un hecho que pueda fragmentarse, el artículo 59, de la citada Ley Laboral, establece que las disposiciones que de ella emanan son de orden público, ésto es, de aplicación inme-

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

diata, lo cual significa que deben aplicarse en sus términos, a todas las situaciones jurídicas que surgen a partir de la entrada en vigor de la Ley.

Tesis de Jurisprudencia número 139. Apéndice de Jurisprudencia 1917-1981. Informe 1981. Cuarta Sala. Pág. 108.

PRIMA DE ANTIGÜEDAD, CUANDO NO ES EXIGIBLE EL REQUISITO DE QUINCE AÑOS DE SERVICIOS PARA EL PAGO DE. ... tal requisito no es exigible en los casos en los que al trabajador se le rescinda su contrato de trabajo, con justificación o sin ella, y para los casos en que se separe del empleo por causa justificada.

Tesis de Jurisprudencia número 127. Apéndice de Jurisprudencia 1917-1981. Cuarta Sala. Informe 1981. Pág. 97 y 98.

PRIMA DE ANTIGÜEDAD, COMPUTO DE TODOS LOS AÑOS DE SERVICIOS, CUANDO EL TRABAJADOR SE SEPARA VOLUNTARIAMENTE Transcurridos tres años a partir de la fecha en que entró en vigor la nueva Ley Laboral, es decir, a partir del 10. de mayo de 1970, si se trata de un trabajador de planta con antigüedad mayor a quince años, que se separe voluntaria

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

riamente de su empleo, debe estarse a lo dispuesto por el artículo 162 de dicho ordenamiento, y, en consecuencia, - deben computarse todos los años efectivamente laborados - por el trabajador, por virtud de la remisión prescrita en la fracción IV del artículo 5o. transitorio, del mismo ordenamiento.

Tesis de Jurisprudencia 126. Informe 1981. Cuarta Sala. Págs. 96 y 97.

PRIMA DE ANTIGUEDAD EN CASO DE DESPIDO JUSTIFICADO. TIEMPO DE SERVICIOS COMPUTABLE. Tratándose de un - despido Justificado, y de acuerdo con la fracción V del - artículo 5o transitorio de la Ley Federal del Trabajo, el trabajador sólo tiene derecho al pago de doce días de salario, por cada año de prestación de sus servicios, contando a partir de la fecha en que entró en vigor la Ley Federal del Trabajo, o sea, el primero de mayo de mil novecientos setenta hasta la fecha de la separación Justificada, siempre que el propio precepto se haya invocado.

Tesis de Jurisprudencia número 129. Informe 1981. Cuarta Sala. Págs. 99 y 100.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

PRIMA DE ANTIGUEDAD. EN CASO DE DESPIDO O SEPARACION DEL TRABAJADOR. COMPUTO. La fracción V del artículo 5o transitorio de la Ley Federal del Trabajo, establece que los trabajadores que sean separados de su empleo o que se separen con causa justificada dentro del año siguiente a la fecha en que entre en vigor esta Ley, tendrán derecho a que se les paguen doce días de salarios. Que transcurrido el año, cualquiera que sea la fecha de la separación, tendrán derecho a la prima que les corresponda por los años trabajados a partir de la fecha en que entró en vigor esta Ley. - En consecuencia, no procede tomar en cuenta todos los años de servicios del trabajador separado de la empresa, puesto que de acuerdo con el citado artículo 5o transitorio de la Ley de la materia, los trabajadores separados tendrán derecho a la prima que les corresponda por los años trabajados que hubieran transcurrido a partir de la fecha en que entró en vigor la Ley Federal del Trabajo.

Tesis de Jurisprudencia número 130. Informe 1981. Cuarta-Sala. Págs. 100 y 101.

4.2. CAUSAS DE RESCISION PARA LOS TRABAJADORES CON MAS DE VEINTE AÑOS DE SERVICIOS.

Para concluir con el capitulado señalado al principio del presente trabajo, considero que la realización del mismo sin incluir las causas de rescisión para los trabajadores con más de veinte años de servicios, quedaría incompleto, en esa virtud, es conveniente señalar que la Ley Federal del Trabajo en su artículo 161 nos dice que en este caso, la rescisión de la relación de trabajo sólo podrá efectuarse cuando el trabajador incurra en alguna de las causas señaladas en el artículo 47 del citado ordenamiento, siempre que la misma sea particularmente grave o bien, que haga imposible la continuación de la relación.

A este respecto quiero hacer notar, que si el patrón no prueba que la causa invocada era particularmente grave o que hizo imposible la continuación de la relación de trabajo, la rescisión no podrá efectuarse, la determinación de la gravedad estará a cargo de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Ahora bien, cuando se llegue a probar la causal, pero no sea procedente la rescisión, se impondrá al traba-

Jador una corrección disciplinaria.

Si el trabajador llegase a reincidir en la causa o diere motivo a otra diversa, dará acción al patrón para proceder a la rescisión.

Para una mejor comprensión del artículo 161, me permito señalar a continuación lo que el maestro Trueba Urbina considera como causa particularmente grave:

Causa particularmente grave es aquella que entrañe un peligro inmediato de daño económicamente irreparable para la empresa o inminente de muerte para el patrón; o bien cuando entre éste y el trabajador se llegue a un estado de violencia que los coloque en el campo del delito.

La definición dada por Trueba Urbina no debe tomarse en forma literal, ni al pie de la letra, ya que basta con que se ponga en peligro la estabilidad de la empresa o su buen funcionamiento a consecuencia de un potencial daño económico para que estemos ante una causa particularmente grave.

Por otra parte, ya que el mencionado artículo 161

nos remite al artículo 47 del mismo cuerpo legal, es preciso que para que se pueda establecer cuales son las causas a que se refiere el primer párrafo del artículo 161, se valore cada una de las causas previstas en el artículo 47, - para de esta manera poder determinar claramente cuales son las que podrían aplicarse como causales de rescisión a los trabajadores con más de 20 años de servicios.

A continuación procederé a realizar el análisis - de cada una de las fracciones establecidas en el artículo 47 como causales de rescisión.

Artículo 47.- Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:

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

Esta fracción indiscutiblemente no será causa de-

rescisión para los trabajadores con más de 20 años de servicios, toda vez que en su segunda parte limita la aplicabilidad de la fracción a 30 días de que empiece a prestar sus servicios el trabajador, por lo cual queda excluida de las causas en el artículo 161.

II.- Incurrir el trabajador, durante sus labores, en - faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, 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 obren en defensa propia.

En esta fracción, considero que no todas las causas previstas podrían invocarse como particularmente graves, ya que en mi opinión un trabajador que ha prestado - sus servicios durante veinte años o más a una empresa o establecimiento y no ha dado causa al patrón de rescisión de contrato, varíe su conducta y ponga en peligro su relación de trabajo.

Si acaso, habría de valorar en el supuesto de los - actos de violencia y las faltas de honradez, si éstas -

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

fueron de tal manera graves que implican un delito o un daño económico irreparable para la empresa.

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.

Esta fracción, en mi opinión, tampoco sería causa de rescisión, ya que si el trabajador comete alguna de las causas previstas en la fracción II y con esto no pone en peligro el patrimonio de la empresa, ni la vida del patrón sino simplemente altera la disciplina del lugar de trabajo procederá cuando más una corrección disciplinaria al trabajador.

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.

En esta causal nos encontramos conque el trabajador al cometer alguna de las causas previstas en el artículo 47 que sean de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo, se ajustará a lo dispuesto por el primer párrafo del artículo 161 de la Ley, y aun cuando tenga más de 20 años de servicios, por ser consideradas dichas causales como de las -- particularmente graves, dará motivo suficiente a que se le rescinda su relación.

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.

Para que esta fracción encuadre en el supuesto -- previsto en el artículo 161, el trabajador deberá intencionalmente causar perjuicios materiales en los objetos o cosas relacionadas con el trabajo, pero dichos perjuicios deben ser de tal manera graves que provoquen un daño económico de gran cuantía que ponga en peligro la estabilidad de la empresa o la marcha normal de la misma por las erogaciones económicas que tenga que efectuarse para --

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

reparar los daños.

Con ésto, también se puede establecer que si los perjuicios materiales que ocasione el trabajador no ponen en peligro el patrimonio de la empresa, no podrá ejercitarse acción rescisoria contra los trabajadores con más de veinte años de servicios, si acaso, en mi opinión, se le deberá imponer al mismo como corrección disciplinaria la reparación de los daños que haya ocasionado.

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

Esta fracción si la podremos encuadrar al supuesto previsto en el artículo 161, toda vez que establece - que es la conducta negligente del trabajador, aún cuando la cometa sin dolo, la que ocasiona los perjuicios de que habla la fracción anterior, además de que estos perjuicios deberán de ser graves.

El quedar establecido que deberán ser graves y lo entendemos por particularmente graves, es lo que da la -

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

pauta para invocar esta fracción como causal rescisoria - para los trabajadores de que venimos hablando.

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

Para que esta causal se considere como particularmente grave, es menester valorar la conducta del trabajador, ya que si su imprudencia o descuido inexcusables fueron con el ánimo de comprometer la seguridad del establecimiento o de las personas que se encontraban en él, si daría motivo de rescisión, ya que en un momento dado su conducta podría catalogarse como causa particularmente grave.

Por otro lado, si obró por imprudencia o descuido inexcusables, pero esto lo hizo ajeno a su voluntad no podrá darse la figura de la rescisión.

VIII.-Cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo.

Esta fracción no podrá encuadrar dentro de las -

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

causas particularmente graves, ya que si el trabajador -- con más de veinte años de servicios realiza actos contrarios a la moral, considero que sería más conveniente que procediera una corrección disciplinaria, más no la rescisión de la relación de trabajo.

Toda vez que en mi opinión, particularmente grave implica un daño de carácter económico o de peligro inminente de muerte para el patrón, y considero que un acto inmoral no ocasiona dicha clase de daños.

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

Esta causal si será motivo de rescisión de la relación, toda vez que el trabajador está obligado a guardar los secretos de fabricación y a no revelar los asuntos de carácter reservado de la empresa, que en virtud de la naturaleza de su empleo conozca.

Esta será en razón del perjuicio de la empresa, - ya que se producirá un daño económico e irreparable, y esto hará que se catalogue como particularmente grave o que

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

entre en el supuesto establecido en el artículo 161 de la Ley.

Ahora bien, si el patrón no llega a probar que se le ocasionó un daño irreparable, será inoperante esta causal para los trabajadores con más de veinte años de servicios.

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

Esta fracción no será causal de rescisión para un trabajador con más de veinte años de antigüedad, si acaso lo procedente será una corrección disciplinaria, en caso de que llegara a incurrir en este supuesto.

Esto será en virtud de que el trabajador al cometer más de tres faltas en un período de treinta días, no provoca por ese hecho un daño económico a la empresa que sea considerado como particularmente grave.

- XI.- Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes sin causa justificada, siempre que se -

trate del trabajo contratado.

Cuando el trabajador al desobedecer al patrón o a sus representantes ocasione un daño irreparable, estaremos en presencia de la causal de rescisión previsto en el artículo 161, por considerarse dicha causal como particularmente grave.

La simple desobediencia, aun cuando se trate del trabajo contratado y se realice sin causa justificada, pero no implique un daño económico irreparable, dará únicamente derecho al patrón de imponer una corrección disciplinaria.

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

Para que esta causal pueda tener como consecuencia la rescisión de las relaciones de trabajo, es necesario al igual que la anterior, que provoque un daño económico irreparable para la empresa.

Si dicho daño no se presenta, esta causal no será

aplicable a los trabajadores con más de 20 años de servicios.

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.

En esta fracción debemos tener en cuenta que el hecho de que el trabajador se presente en estado de ebriedad o bajo el influjo de algún narcótico o droga enervante a realizar sus labores, pero con esto no incurra en un hecho delictivo o ponga en peligro el patrimonio de la empresa, no será causa de rescisión, pero sí dará motivo a una corrección disciplinaria.

Ahora bien, si se presentó bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante por prescripción médica pero omitió hacer este hecho del conocimiento del patrón, y llegue a provocar un daño económico irreparable o de peligro para el patrón o sus compañeros de trabajo, si será

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

motivo de rescisión.

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

Esta causal si podrá invocarse como rescisoria de la relación de trabajo para los trabajadores que tengan más de 20 años de antigüedad, ya que por la naturaleza de la sentencia, se provoca una incapacidad para que el trabajador pueda concurrir a sus labores.

Por lo anterior, concluyo que esta causal es de las que encuadran en el supuesto establecido en el artículo 161.

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. El aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador, y en caso de que éste se negare a recibirlo, el patrón dentro de los cinco días siguientes

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

tes a la fecha de la rescisión, deberá hacerlo -- del conocimiento de la Junta respectiva, proporcionando a ésta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador.

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

En esta fracción quedan comprendidas aquellas causas que no están debidamente reguladas por la Ley, pero - que al ser consideradas particularmente graves por la Junta que tome conocimiento del asunto, serán causales de - rescisión para los trabajadores con más de veinte años de servicios.

También impone la obligación al patrón de dar a - conocer al trabajador, mediante un aviso escrito las causas y la fecha por las cuales le es rescindido su contrato de trabajo, esto constituye una garantía para el trabajador, ya que si el patrón no prueba que se le dió aviso, podrá suponerse que el despido fue injustificado.

Si el trabajador se niega a recibir dicho aviso, - el patrón deberá hacerlo del conocimiento de la Junta -

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

dentro de los cinco días siguientes a la rescisión, para que de esta manera se pruebe que la causal particularmente grave, si es motivo de rescisión para el trabajador con más de veinte años de servicios.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

174

CONCLUSIONES

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

- 1.- El Derecho del Trabajo tiene como objeto compensar las desigualdades sociales, protegiendo tutelando y mejorando las condiciones económicas de la clase trabajadora, así como reivindicarle en todos sus derechos y frutos para colocarlos en un plano de igualdad con los patrones.
- 2.- Por trabajador debemos entender de acuerdo con la teoría integral que es aquél que presta un servicio a otro mediante la remuneración, - - desechándose en esta definición el concepto de subordinación.
- 3.- Por patrón entenderemos que es aquella persona física o moral que se utilice o se beneficie con la actividad del trabajador.
- 4.- La relación de trabajo no vincula a cualquier persona sino únicamente a quienes intervienen en la misma, crea derechos y obligaciones para

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

ambas partes, pero se diferencia del contrato - porque para su validez es suficiente la prestación del servicio, cualquiera que sea el acto - que le haya dado origen.

- 5.- Entendemos por rescisión de la relación de trabajo la facultad concedida a las partes para - dar por terminada la relación cuando alguna de ellas cometa una de las causas previstas en la ley laboral, y que impidan continuar con la relación de trabajo.
- 6.- La rescisión de la relación de trabajo se diferencia de la terminación ya que la primera es - una consecuencia del incumplimiento de las obligaciones de alguna de las partes integrantes de la misma relación; en tanto que la segunda tiene su origen en el acuerdo de voluntades.
- 7.- En cuanto a las fracciones III del artículo 51- y IV del 47 de la ley federal del trabajo, considero que debería ser modificado el término - "imposible", ya que en mi opinión dicho término - es muy amplio, y considero que la relación de -

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

trabajo sólo será imposible en caso de muerte - del trabajador o bien por voluntad expresa de - las partes.

- 8.- En lo referente a las causas "Particularmente graves" considero que debería de sujetarse a - las mismas a una definición, como podría ser la que se ha manifestado en el presente trabajo o sea "Que ponga en peligro la estabilidad de la empresa o su buen funcionamiento a causa de un potencial daño económico".

BIBLIOGRAFIA

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

- 1.- ALONSO GARCIA, Manuel.- Derecho del Trabajo. Tomo I. Barcelona 1960. José María Bosch. Editor.
- 2.- BARASSI, Lodovico. Tratado de Derecho del Trabajo Traducido por Miguel Sussini. Editorial Alfa Buenos Aires. 1953. Tomo I, 1a. Edición.
- 3.- BLANCO, José Martín. El Contrato de Trabajo. Editorial Revista de Derecho Privado. Madrid, 1957.
- 4.- BUEN LOZANO, Néstor de. Derecho del Trabajo. Tomo II. Editorial Porrúa, México. 1979. 1a. Edición actualizada.
- 5.- CASTORENA, Jesús. Tratado de Derecho Obrero. Editorial Jaris. México, 1942. 1a. Edición.
- 6.- CABANELLAS, Guillermo. Introducción al Derecho La boral. Tomo II. Buenos Aires, 1960. Bibliográfica Omeba. Unica Edición autorizada por su autor.
- 7.- CAVAZOS FLORES, Baltasar. Causales de Despido. - Editorial Trillas. México 1984. 1a. Reimpresión.

- 8.- CAVAZOS FLORES, Baltasar. El Derecho del Trabajo - en la Teoría y en la Práctica. Confederación Patronal de la República Mexicana. México 1972. 2a. Edición.
- 9.- CUEVA, Mario de la. Derecho Mexicano del Trabajo.- Tomo I. Editorial Porrúa, S.A. México 1954. 4a.- Edición.
- 10.- CUEVA, Mario de la. Derecho Mexicano del Trabajo.- Tomo I. Editorial Porrúa, S.A. México 1961. 6a.- Edición.
- 11.- CUEVA, Mario de la. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Editorial Porrúa, S.A. México - 1984. 10a. Edición.
- 12.- GALLART FOLCH, Alejandro. Derecho Español del Trabajo. Editorial Labor Barcelona, Madrid, B. Aires. - Río de Janeiro. 1936.
- 13.- GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa,, S.A. México 1984. 14a. Edición.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

- 14.- KROTOSCHIN, Ernesto. Instituciones del Derecho del Trabajo.- Editorial Depalma, Buenos Aires, 1947. - Tomo I, 1a. Edición.
- 15.- LEROY, Máximo. El Derecho Consuetudinario Obrero.- Departamento del Trabajo, Mexico. 1922.
- 16.- MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. México, 1982. 3a. Edición.
- 17.- PEREZ BOTIJA, Eugenio. Curso de Derecho del Trabajo. 6a. Edición. Editorial Tecnos. Madrid 1960.
- 18.- RAMIREZ FONSECA, Francisco. El Despido. Editorial-Pac. México, 1984. 6a. Edición.
- 19.- REVISTA MEXICANA DEL TRABAJO. Tomo V, Enero-Marzo, 1982. 8a. Epoca. Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
- 20.- TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. 1a. Edición. Editorial Porrúa, S.A. México, 1970.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

LEGISLACION CONSULTADA.

- 1.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 71a. Edición. Editorial Porrúa, S.A. México. 1982.
- 2.- Ley Federal del Trabajo. 5a. Edición. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. México. 1982.
- 3.- Nueva Ley Federal del Trabajo. Breña Garduño - - Francisco y Baltasar Cavazos Flores. Confederación Patronal de la República Mexicana. México. - 1970. 1a. Edición.
- 4.- Nueva Ley Federal del Trabajo. Trueba Urbina Alberto y Jorge Trueba Barrera. Editorial Porrúa, - S.A.. México. 1970. 3a. Edición.
- 5.- Nueva Ley Federal del Trabajo, Tematizada y Sistematizada. Cavazos Flores, Baltasar, Cavazos Chena Baltasar y Cavazos Chena Humberto. Editorial Trillas. México. 1982. 13a. Edición.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN