

## NOTAS A LA PRIMERA PARTE

Estabilidad en el trabajo y justicia social .....	33
Estabilidad absoluta y relativa .....	35
Periodo de prueba .....	37
Aviso previo .....	40
Polémica .....	41
La reforma de 1979 .....	44
Despido mediante juicio breve .....	46
Resabios medievales .....	47
Rescisión: despido y retiro .....	48
Estabilidad relativa: indemnizaciones .....	49
Causas justificadas de rescisión .....	51
A) Causas de rescisión expresas motivadas por el trabajador ..	52
B) Causas de rescisión expresas motivadas por el patrono ....	52
C) El concepto causas análogas de rescisión .....	53
Obra determinada .....	53

## NOTAS A LA PRIMERA PARTE

### ESTABILIDAD EN EL TRABAJO Y JUSTICIA SOCIAL

Heriberto Jara, en la Asamblea Constituyente de Querétaro, en su discurso del 26 de diciembre de 1916, dijo que “la miseria es la peor de las tiranías”, y su causa más frecuente es la carencia o la pérdida del empleo, porque entrafia la falta de ingresos para subsistir el trabajador y su familia.

En el actual periodo de crisis económica, a nivel mundial, el tema de la estabilidad en el empleo cobra una gran importancia, ya que es fundamental, para el buen desarrollo de cualquier economía nacional, asegurar la permanencia en el trabajo a la clase económicamente desprotegida. En la legislación mexicana la Ley Federal del Trabajo, vigente a partir del día 1o. de mayo de 1970, en el título segundo, capítulo segundo (duración de las relaciones de trabajo), determina con claridad la naturaleza de la relación laboral. El artículo 35 establece:

“Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado.”

Trueba Urbina comenta: “El contrato de trabajo por tiempo indeterminado es el típico en las relaciones laborales, por lo que los contratos por tiempo fijo o para obra determinada constituyen la excepción, correspondiendo al patrón esta circunstancia, en los casos de litigio. . .”<sup>1</sup>

Opinión que corrobora el artículo 39: “Si vencido el término que se hubiese fijado subsiste la materia del trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia.”

Mario de la Cueva<sup>2</sup> considera que “La idea de la estabilidad en el trabajo es una creación de la Asamblea Magna de 1917, sin ningún precedente en otras legislaciones, ni siquiera en la doctrina de algún escritor o jurista. Nació en Querétaro, sin que pueda decirse quién fue su autor, como una idea-fuerza destinada a dar seguridad a la vida obrera. . .” Continúa el jurista: “La estabilidad en el trabajo es un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y sólo excepcionalmente de la del patrón, del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de circunstancias

<sup>1</sup> TRUEBA URBINA, Alberto y TRUEBA BARRERA, Jorge. *Nueva Ley Federal del Trabajo Reformada*. Editorial Porrúa, S. A., p. 32.

<sup>2</sup> DE LA CUEVA, Mario. *El nuevo derecho mexicano del trabajo*. Editorial Porrúa, S. A., México, 1978, p. 219.

ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación, que hagan imposible su continuación.”

La estabilidad en el trabajo es un principio creador de un derecho para el trabajador y nunca un deber para él; conforme al artículo quinto de la Constitución, la estabilidad depende de la voluntad del trabajador, y es un deber para el patrón, porque las hipótesis de disolución de una relación de trabajo están determinadas.

De la Cueva señala que “La estabilidad en el trabajo apareció en nuestro derecho como una de las manifestaciones más cristalinas de la justicia social, hondamente enraizada en el derecho del trabajo, porque su finalidad inmediata es el vivir hoy y en el mañana inmediato, pero al nacer miró apasionadamente hacia la seguridad social, porque su finalidad mediata es preparar el vivir del trabajador en la adversidad y en la vejez. De estas sus dos finalidades se desprende su esencia: la estabilidad en el trabajo es la certeza del presente y del futuro.”<sup>3</sup>

“La estabilidad en el empleo debe entenderse como el derecho a conservarlo, no necesariamente en forma indefinida, sino por el tiempo en que la naturaleza de la relación lo exija: si ésta es indefinida no se podrá separar al trabajador, salvo que existiere causa para ello. Si es por tiempo o por obra determinados, mientras subsista la materia de trabajo, el trabajador podrá continuar laborando. En otras palabras, puede expresarse la misma idea señalando que el patrón, por regla general, no puede dar por terminada la relación laboral caprichosamente. En todo caso la relación laboral habrá de subsistir hasta su terminación natural.”<sup>4</sup>

La idea de la estabilidad en el empleo se desprende del artículo 123, en especial de sus fracciones XXI y XXII que a la letra establecen:

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

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

<sup>3</sup> *Op. cit.*, p. 219.

<sup>4</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor. *Derecho del trabajo*. Tomo I, Editorial Porrúa, S. A., México, 1976, p. 547.

de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él.”

Trueba Urbina y Trueba Barrera opinan que “Es la subsistencia de la materia del trabajo la que origina la prórroga del contrato o relación de trabajo; de manera que en caso de que el patrón despidiera al trabajador, no obstante que subsista la materia del trabajo, el trabajador deberá formular demanda ante la Junta de Conciliación y Arbitraje solicitando la prórroga de la relación y ejercitando consiguientemente la acción de reinstalación, así como el pago de salarios vencidos desde el despido hasta la fecha en que sea repuesto en su trabajo, ya que la falta supuesta de trabajo que alegue el patrón implica a su vez un despido injustificado.”<sup>5</sup>

### ESTABILIDAD ABSOLUTA Y RELATIVA

La estabilidad de los trabajadores alcanza su punto álgido en el problema de la disolución de las relaciones de trabajo, porque es ahí donde entra en juego la voluntad del patrón. La distinción entre estabilidad absoluta y relativa se refiere precisamente al grado de libertad que se concede al patrón para disolver la relación.

“Se habla de estabilidad absoluta cuando se niega al patrono, de manera total, la facultad de disolver una relación de trabajo por un acto unilateral de su voluntad y únicamente se permite la disolución por causa justificada que deberá probarse ante la Junta de Conciliación y Arbitraje en caso de inconformidad del trabajador. Y se habla de estabilidad relativa cuando se autoriza al patrono, en grados variables, a disolver la relación de trabajo por un acto unilateral de su voluntad mediante el pago de una indemnización.”<sup>6</sup>

“Es indudable que nuestra Legislación de Trabajo desde su origen consideró como primordial la celebración del contrato de trabajo por tiempo indefinido, pues limita las contrataciones a plazo fijo o por obra determinada, a los casos específicamente señalados o en los que fuere evidente la naturaleza transitoria de la obra materia del contrato.

“Nuestra Ley, además desde el principio, consignó la estabilidad relativa, pues apartándose de los conceptos civilistas que permiten la rescisión de los contratos de tracto sucesivo, como el de arrendamiento, por el simple preaviso de cualquiera de las partes, limitó a motivos verdaderamente graves la posibilidad de que unilateralmente alguna de las partes pudiera dar por concluido el contrato de trabajo.”<sup>7</sup>

<sup>5</sup> TRUEBA URBINA, Alberto y TRUEBA BARRERA, Jorge. *Op. cit.*, p. 33.

<sup>6</sup> DE LA CUEVA, Mario. *Op. cit.*, p. 221.

<sup>7</sup> GUERRERO, Euquerio. *Manual de derecho del trabajo*. Editorial Porrúa, S. A., México, 1975, p. 109.

Merece observación particular la opinión de Trueba Urbina respecto de esta división de la estabilidad en el empleo y el enfoque apasionado que le da a la misma; considera que constitucionalmente en México debe imperar la estabilidad absoluta y no la estabilidad relativa; finca polémica al señalar aspectos negativos de las reformas de 1962: “fuera de los casos en que por disposición de la Ley el patrón podrá eximirse de reinstalar al trabajador o de cumplir el contrato de trabajo, mediante el pago de las indemnizaciones correspondientes, el principio constitucional de estabilidad en el empleo y en la empresa deberá aplicarse rigurosamente, mediante el ejercicio por parte del trabajador de la acción correspondiente, a fin de hacer efectiva la reinstalación del trabajador en los casos de despido arbitrario o injusto.

“Desde que fue publicada la reforma la atacamos de contrarrevolucionaria, porque tenía por objeto modificar la estabilidad absoluta de los trabajadores, por una estabilidad relativa, pues no debe olvidarse por ningún motivo que el Derecho Mexicano del Trabajo, en el artículo 123, por primera vez en México y para el mundo, consignó exclusivamente derechos en favor de los trabajadores, y a la luz de la teoría revolucionaria del precepto y de nuestra teoría integral, el derecho del trabajo es exclusivo de los trabajadores y cualquier excepción que lo desvirtúa introduce conceptos capitalistas que quedarán nulificados frente a la teoría general del precepto constitucional.

“Por supuesto que independientemente de que la Ley reglamentaria no puede introducir excepciones a los principios fundamentales de carácter social del artículo 123, tales excepciones nacieron heridas de inconstitucionalidad; sin embargo, las reformas a la Ley Federal del Trabajo de 1931 y la nueva de 1970 siguen el sentido capitalista de la reforma que algún día será modificada por la fuerza de la clase obrera, para colocar el artículo 123 a la altura revolucionaria que merece.”<sup>8</sup>

Néstor de Buen Lozano realiza un estudio profundo de lo que él llama las vicisitudes de la relación laboral y señala:

- “a) Por regla general, la duración de la relación de trabajo es indefinida.
- “b) Excepcionalmente podrá pactarse que se establece la relación por obra o tiempo determinados y excepcionalmente para la inversión de capital determinado, cuando se trate de la explotación de minas (artículo 38).
- “c) La subsistencia de las causas que dieron origen a una relación determinada, prolonga la relación por el término necesario hasta que se cumplan los fines propuestos, independientemente de la fecha originalmente prevista para la terminación.
- “d) Por regla general, los trabajadores no podrán ser separados de su empleo, sin causa justificada, de lo contrario podrán exigir la indemnización correspondiente o la reinstalación.

<sup>8</sup> TRUEBA URBINA, Alberto. *Nuevo derecho del trabajo*. Editorial Porrúa, S. A., México, 1975, p. 300.

“e) Los patronos no podrán negarse a reinstalar a un trabajador, salvo que se trate de uno de los casos de excepción al principio de la estabilidad que marca la ley.”

“En virtud de lo anterior se concluye que la estabilidad en el empleo es, actualmente en México, un derecho relativo de los trabajadores. Por ello puede afirmarse que, aun cuando sea de manera excepcional, la relación de trabajo puede concluir por voluntad exclusiva del patrón.”<sup>9</sup>

### PERIODO DE PRUEBA

A través de la historia del derecho mexicano del trabajo, el contrato de trabajo a prueba ha sido elemento de grave polémica, ya que el uso y abuso del mismo, en cuanto a su aplicación en la vida práctica, llegó a ocasionar inseguridad e incertidumbre en relación a la estabilidad del trabajador en la empresa.

“Conforme a nuestra legislación, el contrato de trabajo a prueba carece de validez, ya que desde que se inicia la prestación del servicio el trabajador adquiere los derechos que consigna la Ley laboral en su favor, entretanto subsista la materia del trabajo; por lo que si un patrón o empresa despide a un trabajador al término fijado en el llamado contrato de trabajo a prueba, subsistiendo la materia del trabajo, tal despido es injustificado y le da derecho al trabajador a ejercitar las acciones respectivas. Sólo tratándose del trabajo de los domésticos se admite el contrato de trabajo a prueba, conforme al artículo 343. También en el artículo 159 se establece un periodo de prueba, no mayor de 30 días, para que el trabajador compruebe su aptitud a fin de obtener un ascenso en la empresa, para vacantes o creación de nuevos puestos.”<sup>10</sup>

Al ser reformada la Ley en 1978 en el capítulo de la Capacitación y Adiestramiento de los Trabajadores, fue derogado el “periodo de prueba no mayor de treinta días” para que el trabajador comprobara su aptitud a fin de obtener un ascenso en la empresa, por vacantes o creación de nuevos puestos, que establecía el artículo 159.

Pudiera tomarse como “un contrato de prueba” o como suele decirse “prueba dentro del contrato”, el caso de la hipótesis del artículo 47 fracción I. Pero más bien se trata de una causal de despido justificado por la falta “grave” de engañar al patrón con certificados falsos o referencias en las que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca, falta “grave” cometida por el trabajador o por el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado, de haber en la empresa un contrato colectivo con la cláusula de exclusión de ingreso.

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

<sup>9</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor. *Op. cit.*, p. 549.

<sup>10</sup> TRUEBA URBINA, Alberto y TRUEBA BARRERA, Jorge. *Nueva Ley Federal del Trabajo Reformada*. Editorial Porrúa, S. A., p. 41.

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

Es un caso de excepción el periodo de prueba para los domésticos señalado en el artículo 343, que permite al patrón dar por terminada la relación de trabajo sin responsabilidad, dentro de los treinta días siguientes a la iniciación del servicio.

“Artículo 343. El patrón podrá dar por terminada la relación de trabajo sin responsabilidad, dentro de los treinta días siguientes a la iniciación del servicio; y en cualquier tiempo, sin necesidad de comprobar la causa que tenga para ello, pagando la indemnización que corresponda de conformidad con lo dispuesto en los artículos 49, fracción IV, y 50.”

La Ley señala ahora en el artículo 159 cómo deben cubrirse las vacantes definitivas, las provisionales con duración mayor de treinta días y los puestos de nueva creación, si el patrón cumplió con la obligación de capacitar a todos los trabajadores de la categoría inmediata inferior; para el caso de que no lo haya hecho dispone que se aplicará el “escalafón ciego”: “la vacante se otorgará al trabajador de mayor antigüedad y, en igualdad de circunstancias, al que tenga a su cargo una familia”. Asimismo establece que la aptitud del trabajador y la forma de otorgarse los ascensos se determinará en los contratos colectivos y conforme a lo dispuesto en la propia Ley. Pero ha desaparecido, se reitera, el periodo de prueba no mayor de treinta días.

“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 esta circunstancia, 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 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.”

Néstor de Buen, sobre el periodo de prueba, hace la siguiente reseña: "En el ante-proyecto de la Ley Federal del Trabajo de 1968, se incluyó en el Título Segundo, 'Relaciones individuales de trabajo', un capítulo II intitulado 'Periodo de Prueba' que en cuatro artículos (del 35 al 38) estableció una fórmula más moderada de la que ahora consagra la Ley en el artículo 47 la que también se incluía en el artículo 51, fracción I, del anteproyecto.

"Artículo 35. En las relaciones de trabajo puede estipularse un periodo de prueba, que no podrá exceder de treinta días, salvo lo dispuesto en el párrafo siguiente:

"Cuando se trate de trabajadores menores de dieciocho años, que presten sus servicios por primera vez en una empresa, el periodo de prueba podrá extenderse a noventa días. En estos casos el patrono deberá facilitar dentro del periodo de prueba, la capacitación profesional del trabajador.

"Artículo 36. El trabajador o el patrono podrán dar por terminada la relación, en cualquier tiempo durante el periodo de prueba, sin incurrir en responsabilidad.

"Artículo 37. Los trabajadores a prueba prestarán sus servicios en las mismas condiciones que rijan para los trabajadores similares de la empresa o establecimiento.

"Artículo 38. Si al concluir el periodo de prueba continúa prestando sus servicios el trabajador, la relación de trabajo se regirá por las normas de trabajo aplicables a la empresa y por las estipulaciones que hubieren convenido las partes. El periodo de prueba se tomará en consideración para determinar la antigüedad.

"Esta fórmula, que consagraba un derecho patronal irrestricto y con mayor amplitud en el caso de que los sometidos a prueba fueran trabajadores menores de dieciocho años, fue rechazada por las organizaciones obreras y no llegó a formar parte de la iniciativa, pese a las peticiones patronales en otro sentido."<sup>11</sup>

Baltasar Cavazos comenta: "La Ley Federal del Trabajo no regula los contratos individuales a prueba. La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha fijado el criterio jurisprudencial de que los contratos de prueba, particularmente los de 28 y 30 días, carecen de relevancia jurídica en virtud de que muchos patronos, resguardándose en dichos contratos, pretendían burlar las disposiciones de la ley de la materia, y se daban los casos de que trabajadores con más de 10 años de antigüedad en ciertas empresas estaban todavía sujetos a un contrato a prueba, o de 28 días.

"Estimamos correcta la interpretación de nuestro más alto Tribunal y condenamos los abusos de los patronos que pretendan escudarse en dichos contratos. Sin embargo, resulta evidente que en la actualidad, la especialización se impone en todas las empresas que necesitan operarios cada vez más calificados. En dichos casos, pensamos que sí es factible celebrar un contrato por tiempo indefinido y establecer un periodo de prueba razonable

<sup>11</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor. *Op. cit.* Tomo II, pp. 34 y 35.

durante el cual el trabajador debe demostrar que tiene capacidad y los conocimientos necesarios para desempeñar el trabajo estipulado.”<sup>12</sup>

### AVISO PREVIO

De vital trascendencia es el llamado aviso previo a la ruptura definitiva de la relación laboral, principalmente en los llamados contratos de trabajo por tiempo indeterminado; se trata de un instrumento eficaz que puede o no hacerse valer cuando una de las partes decide dar por terminada la relación laboral.

La Ley ha sufrido una reforma sustancial a este respecto, con vigencia a partir del 1o. de mayo de 1980. Pero resulta interesante reseñar brevemente las discusiones que suscitó en la teoría y en la práctica el párrafo final del artículo 47 de la Ley de 1970. Posteriormente nos ocuparemos de la reforma de 1979.

Fue un punto de polémica a nivel de litigio doctrinal y en el que aún la Suprema Corte de Justicia de la Nación emitió jurisprudencia al respecto. Otro aspecto interesante fue el de la sanción que establecía la Ley de la materia en caso de que se omitiera dar dicho aviso.

La Ley Federal del Trabajo de 1970, en el último párrafo de su artículo 47, señalaba: “El patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión.”

El doctor Trueba Urbina hizo un análisis bastante serio sobre el citado párrafo en los siguientes términos:

“Se adicionó acertadamente este precepto con la disposición contenida en la parte final del mismo que obliga al patrón a dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causas de la rescisión o despido. Esta obligación patronal tiene por objeto configurar con precisión la causal de despido y la fecha en que ésta surte efectos, a fin de que el trabajador pueda hacer valer sus derechos frente a la causal o causales de rescisión invocadas, la adición de que se trata es notoriamente trascendente en relación con los despidos de los trabajadores, porque el aviso escrito y la causal o causales que se hagan valer en el mismo, como se ha dicho, configuran definitivamente la rescisión o despido, de manera que entre tanto no se le comunique al trabajador por escrito no surte efectos legales y no corre el término de prescripción para el ejercicio de las acciones, por una parte; y por otra, el patrón que rescinda o despida al trabajador por las causales que invoque en el aviso escrito, no podrá oponer como excepción otras causales distintas de las que motivaron el despido que comunicó al trabajador. En caso de que el patrón despida al trabajador sin darle aviso escrito, se genera la presunción de que el despido es injustificado y quedará obligado a probar que no despidió al traba-

<sup>12</sup> CAVAZOS FLORES, Baltasar. *Manual de aplicación e interpretación de la Nueva Ley Federal del Trabajo*. Confederación Patronal de la República Mexicana, México, 1971, p. 91.

jador o que éste abandonó el trabajo, pues de lo contrario se escudaría en el incumplimiento de un precepto imperativo para originarle al trabajador desventajas en el juicio laboral, de acuerdo con el principio procesal derivado del artículo 775 de esta Ley. Ahora bien, si el trabajador se niega a recibir el aviso escrito, el patrón deberá comprobar idóneamente tal circunstancia para no ser acreedor a las sanciones anteriores. No obstante lo expresado anteriormente, la Suprema Corte de Justicia ha resuelto que la falta de aviso por parte del patrón sólo produce el efecto de que se le imponga como sanción una multa. Ese criterio nos parece absurdo y contrario al espíritu de la disposición.

"Debe advertirse que de conformidad con lo preceptuado por el artículo 161 de la Ley, cuando la relación de trabajo haya tenido una duración de más de 20 años, sólo se podrá rescindir por una causa que sea particularmente grave o que haga imposible su continuación."<sup>13</sup>

### POLÉMICA

El maestro De la Cueva comentó sobre el último párrafo del artículo 47:

"La finalidad de este precepto es doble: por una parte, la existencia de una constancia auténtica del despido; y por otra, que el trabajador tenga conocimiento de la causa o causas que podrá aducir el patrono para justificarlo, lo cual, además le permitirá preparar su contradefensa. Claro está que el patrono puede despedir y no entregar la constancia, pero si así ocurren los hechos, no podrá alegar en su defensa ninguna causa justificada de rescisión, lo que dará por resultado que una vez comprobado el hecho del despido, debe decretarse la reinstalación o el pago de la indemnización procedente, a elección del trabajador."<sup>14</sup>

El doctor Baltasar Cavazos Flores señaló:

"¿La falta de dicho aviso invalida el despido?

"¿Si no se expresa la causal de rescisión por escrito, puede invocarse posteriormente ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje?

"Consideramos que la falta de dicho aviso, no invalida el despido del trabajador y que el patrón está en posibilidad de esgrimir la causal o las causales que estime pertinentes precisamente en la audiencia de demanda y excepciones ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

"Con toda oportunidad solicitamos la opinión de la Secretaría del Trabajo, la cual resolvió por oficio 0.000479 el 29 de agosto de 1970, que el patrón que omita dar tal aviso se hace acreedor a las sanciones previstas por la Ley en el artículo 886, que a la letra dice: 'Las violaciones a las normas de trabajo no previstas en este capítulo o en alguna otra disposición de esta Ley, se sancionarán con multa de cien a diez mil pesos, tomando en consideración la gravedad de la falta y las circunstancias del caso.'

<sup>13</sup> TRUEBA URBINA, Alberto y TRUEBA BARRERA, Jorge. *Op. cit.*, p. 39.

<sup>14</sup> DE LA CUEVA, Mario. *Op. cit.*, p. 253.

"Por lo tanto es factible que un patrón que indicó a un trabajador que lo había despedido por alguna causal determinada, cambie su excepción y haga valer otra causal diferente, en la audiencia de demanda y excepciones.

"Asimismo un patrón puede avisar a un trabajador que lo despide con fundamento en todas y cada una de las causales a que se refiere el artículo 47 y posteriormente en la audiencia de demanda y excepciones hacer valer sólo determinadas causales.

"En la práctica los trabajadores se niegan a recibir la comunicación de despido o si bien la reciben, posteriormente pueden negar tal circunstancia."<sup>15</sup>

A los dos comentarios anteriores se agregó el punto de vista del doctor de Buen Lozano:

"En el primer tomo señalamos que el despido es un acto formal (p. 544), en función de que en el último párrafo del artículo 47 se exige al patrón 'dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión, y dijimos que la omisión del aviso determina la nulidad del acto lo que excluye la posibilidad de que el despido sea justificado. Advertimos, sin embargo, que existían opiniones en el sentido de que la falta de aviso sólo podría traer consecuencias económicas, esto es, la imposición de una multa, pero sin afectar al despido en sí mismo'.

"La Corte ha venido a terciar en el problema en términos tales que su criterio, en nuestro concepto totalmente infundado y sospechosamente patronal, ha convertido el aviso de despido en una obligación intrascendente, ajena totalmente a la idea del legislador quien, imponiendo el requisito del aviso previo, intentaba impedir la clásica maniobra patronal de separar a los trabajadores y después, por conveniencias procesales, negar el despido y ofrecer la reinstalación.

"Vale la pena reproducir la ejecutoria, dictada en el Amparo directo 1747/73, Jorge Alberto García Quintanilla, 3 de septiembre de 1973, con ponencia de Euquerio Guerrero (Informe 1973, 4a. Sala, páginas 32-33).

'La falta de cumplimiento de la obligación que al patrón impone el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, de dar a conocer en el aviso de rescisión de contrato de trabajo la causa o causas de tal rescisión, no produce la consecuencia de que la Junta deba estimar injustificado el despido del trabajador. En primer lugar, porque la ley de la materia no castiga con esa sanción al patrón incumplido atento a lo dispuesto por el artículo 48 (sic) de dicha ley; en segundo lugar, porque en materia laboral subsiste el principio general de derecho de que el actor en el juicio está obligado a exponer y probar los hechos fundamento de su acción, y el demandado a hacer lo mismo con sus excepciones y defensas atento a lo establecido en los artículos 752 y 753, fracción V, de la Ley invocada; o sea que de conformidad con tales preceptos, en el juicio laboral la parte demandada está obligada a oponer sus excepciones y defensas precisamente en la audiencia de demanda

<sup>15</sup> CAVAZOS FLORES, Baltasar. *Nueva Ley Federal del Trabajo, Tematizada*. 6a. edición. Editorial Trillas, México, 1979, p. 162.

y excepciones, en el caso de que no hubiera llegado a un arreglo conciliatorio atento a lo previsto por la fracción III del precitado artículo 753; y, en tercer lugar, porque la justificación o injustificación del despido no dependen del aviso o falta del mismo sino de que los hechos que lo originaron sean o no constitutivos de alguna o algunas de las causales señaladas por el mencionado artículo 47, en virtud de las cuales puede el patrón rescindir el contrato o relación de trabajo, sin responsabilidad.

"Los argumentos de la Corte atienden a tres razones fundamentales. Conviene analizarlas para demostrar su insuficiencia. Estas razones son:

"a) Que en el artículo 48 (en realidad es el artículo 47) no se establece sanción alguna por el incumplimiento de la obligación de dar el aviso.

"b) Que el patrón está obligado a oponer las excepciones y defensas precisamente en la audiencia de demanda y excepciones y no antes.

"c) Que la justificación del despido no depende de la falta de aviso, sino de su coincidencia con las causales mencionadas en el artículo 47.

"En contra de estos razonamientos creemos que puede decirse lo siguiente:

"a) La falta de aviso constituye la omisión de un requisito de forma. Por tanto, faltando la forma al acto, éste deviene nulo. Si bien es cierto que la Ley no declara esa nulidad, ésta se desprende de la declaración genérica del proemio del artículo 50. que atribuye a las disposiciones de ley el ser 'de orden público'. Por lo tanto se aplica el principio general de derecho de que los actos contrarios a las leyes de orden público son nulos, expresado en el artículo 80. del Código Civil y aplicable al derecho laboral por la vía de los principios generales del derecho a que se refiere el artículo 17 (ver f. I No. 182, p. 503 y ss).

"Siendo nulo el despido, por falta de forma, es obvio que no podrá después ser invocado en juicio y, por lo tanto, no habiendo sido fundada la separación del trabajador en un despido formalmente válido, tendrá derecho a ser reinstalado o indemnizado.

"b) Las excepciones y defensas es obvio que sólo puedan plantearse en juicio y no antes. El argumento de la Corte resulta, por ello, perogrullesco. Nada impide, sin embargo, que la falta de un requisito de procedibilidad determine la improcedencia de una acción o de una excepción por causas externas a ésta. Ya hemos visto cómo la Corte sostiene que los trabajadores deberán dar aviso al patrón de la razón de sus ausencias y exhibir ante éste los comprobantes de su enfermedad, sin que tenga valor alguno el presentarlos directamente en el juicio. En otro terreno la Corte exige a los trabajadores que rescindan los contratos de trabajo, por falta de pago de sus salarios, la prueba de que se presentaron a cobrarlo y que el patrón se negó a pagarlos, lo que sin duda alguna constituyen también requisitos de procedibilidad. Y, por cierto, mucho más difíciles de cumplir. El texto de la ejecutoria es el siguiente:

'La acción de rescisión por falta de pago de salarios procede cuando el trabajador demuestra: 1. Que se presentó a cobrar su salario; y 2. Que el patrón se negó a pagarle dicho salario; toda vez que la negativa del

patrón en pagar el salario al trabajador es precisamente la que lo coloca en un plano de ilicitud, el cual constituye el elemento esencial para la configuración de la causal a que se refiere la fracción V del artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo' (Amparo directo 5476/72. Melquiades Fraustro Becerra, 7 de junio de 1973. Informe Cuarta Sala, 1973).

"c) Es cierto que la justificación o injustificación del despido no dependen del aviso. Pero ciertamente del aviso depende la validez del despido. Ahora bien, para los efectos de la responsabilidad patronal, lo mismo da que el despido sea injustificado, que nulo. En todo caso, por una u otra razón, el patrón deberá asumir las responsabilidades consiguientes.

"Por motivos técnicos anteriores y por cuestiones de política social nos parece infundado e injusto el criterio de la Corte."<sup>16</sup>

### LA REFORMA DE 1979

Como resultado de las fundadas críticas, citadas anteriormente, la reforma de 1979 que tuvo por finalidad transformar el sistema procesal laboral, estableciendo la suplencia de la deficiencia de la demanda del trabajador e imponiendo al patrón la carga de la prueba, hizo justicia a los trabajadores al modificar el párrafo último del artículo 47: el patrón debe dar aviso escrito de la fecha y causa o causas del despido; si el trabajador se niega a recibirlo, el patrón dentro de los cinco días siguientes debe hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva, proporcionándole 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".

Es decir, la falta del aviso que debe dar el patrón implica, por sí sola, la inutilidad de que el patrón pueda manejar otra excepción, porque carecería de relevancia jurídica, y la Junta condenará al patrón a indemnizar al trabajador o a reinstalarlo, según la acción que haya ejercitado.

Este es el párrafo final del artículo 47, al que se le agregaron otros dos, motivo de estos comentarios:

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

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

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

Trueba Urbina, padre de Jorge Trueba Barrera (Jorge se entregó con pasión y extraordinaria brillantez a la integración de las reformas de 1979. Magnífico estudiante. Mejor profesionista. Maestro ejemplar. La clase tra-

<sup>16</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor. *Op. cit.* Tomo II, pp. 103, 104 y 105.

bajadora recibió generosamente los frutos de su sabiduría. Murió, a la temprana edad de 42 años, con la frente en alto, en la brega de su pasión jurídica. Siempre lo hizo viviendo como si de cada instante dependiera una vida larga y fructífera, o como si ese fuera a ser el último momento de su existencia. Su obra ya vive y brilla entre las estrellas que adornan el firmamento de los desposeídos), hace este comentario:

“Nuestra crítica a la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia a que nos referimos en la página 48 de esta misma obra, fue recogida por el legislador en la reforma del artículo 47 de la Ley, que entrará en vigor el 1o. de mayo de 1980, al precisar la forma y efectos del aviso. Esta reforma es de notoria trascendencia, pues los trabajadores dejan de ser víctimas de inseguridad jurídica en cuanto al despido, de manera que la falta de aviso al trabajador o a la Junta, por sí sola bastará para considerar que el despido fue injustificado, como lo dispone la nueva Ley. Una protección social más para los trabajadores.”<sup>17</sup>

Mario de la Cueva en un bellísimo artículo, “La legislación laboral. Un triunfo: estabilidad en el trabajo”,<sup>18</sup> asienta las ideas siguientes que me permito transcribir:

“No obstante la justificación de los principios la ley de 1931 capituló ante el derecho civil y aceptó que la disolución de las relaciones de trabajo y el consecuente despido de los trabajadores de sus empleos se ejecutara mediante una declaración unilateral de voluntad del patrono, que no requería ir acompañada de explicaciones, si bien, en caso de inconformidad del trabajador, podría éste reclamar la ausencia de una causa legal para la separación y el pago de las indemnizaciones. La jurisprudencia determinó que en su caso, el patrono debía comprobar la causa legal del despido. . .

“La Declaración de 1917 aprobó el principio opuesto: cualquiera que sea la forma de la relación, a plazo fijo o sin él, la relación de trabajo no puede disolverse por el empresario sin una causa justificada, señalada en la ley y debidamente comprobada. . .

“En el año de 1973, el Tribunal Colegiado del Séptimo Circuito consignó jurisprudencia obligatoria, en la que afirmó que el patrono sí estaba obligado a cumplir el mandato legal y que si no lo hacía, las excepciones hechas valer en la contestación a la demanda resultaban inoperantes, pues, de lo contrario, ‘el demandado se escudaría en el incumplimiento de un precepto imperativo, para originarle al trabajador desventajas en el juicio laboral’. La Cuarta Sala se apresuró a destruir esa jurisprudencia, a cuyo fin decretó que ‘el precepto no imponía ninguna sanción a quien lo incumpliera, por lo que no podía producir efecto alguno’.

“Por segunda vez. . . el poder legislativo se ha visto obligado a intervenir, mediante las reformas de 1917, no para revocar sentencias judiciales, sino para fijar, en base en el artículo 72, fracción ‘I’ de la Carta Magna, el

<sup>17</sup> TRUEBA URBINA, Alberto y TRUEBA BARRERA, Jorge. *Ley Federal del Trabajo. Reforma procesal de 1980*. Editorial Porrúa, S. A., México, 1980, p. 1005.

<sup>18</sup> Periódico *Uno más uno*. México, lunes 12 de mayo de 1980, p. 6.

sentido auténtico y el alcance del artículo 47. El párrafo agregado al precepto en cita dispone que 'la falta de aviso al trabajador o a la Junta, por sí sola, bastará, para considerar que el despido fue injustificado'. El derecho del trabajo sufre cuando se le viola o restringe con perjuicio de los trabajadores; de ahí que juzguemos un gran acierto la clarificación del artículo 47, y es de esperar para el prestigio del poder judicial que en el futuro se le aplique en armonía con el artículo segundo de la Ley; realizar la justicia social en las relaciones trabajo-capital."

### DESPIDO MEDIANTE JUICIO BREVE

El maestro De la Cueva, en el último párrafo del artículo que se cita, aporta una solución en favor de la estabilidad en el empleo que merece la atención de cuantos se preocupan por el derecho del trabajo y que ojalá muy pronto forme parte de la legislación mexicana, si ha de seguir viendo ésta por los derechos de los trabajadores. Este es el párrafo:

"Las instituciones y normas laborales, se ha repetido en millones de ocasiones, buscan constantemente su perfeccionamiento; y el precepto que comentamos está todavía en la escena, porque aún no se ha alcanzado el ideal de la estabilidad: la idea del despido debe desaparecer, para ser sustituida por un juicio breve, sumárisimo, decían nuestros antepasados, no más largo de diez o quince días, en el cual cumpliéndose las formalidades esenciales del procedimiento se solicite la rescisión o terminación de las relaciones de trabajo; en ese periodo, el trabajador continuaría prestando sus servicios y percibiendo su salario."

Enrique Álvarez del Castillo, maestro universitario y actual ministro de la Suprema Corte de Justicia de la Nación<sup>19</sup> abunda sobre la estabilidad en el empleo al comentar la reforma del artículo 47. Vale la pena leer los siguientes párrafos:

"En materia laboral ocurre la llamada rescisión unilateral de la relación o contrato de trabajo; esto es, la posibilidad legal de dejar el trabajo voluntariamente o su contrapartida, ser despedido, sin necesidad de juicio previo ni de sentencia o laudo que compruebe y justifique la existencia de la causa o causas de la rescisión. Este sistema tiene como fundamento en el caso del trabajador, los derechos de libertad públicos, la libertad de trabajo por virtud de la cual a nadie se puede obligar a prestar un trabajo contra su voluntad. Pero a este derecho individual inobjetable, alcanzado a partir de la Revolución Francesa, se agregó como una extensión de la libertad de trabajo del patrón, un derecho similar por virtud de que el propio patrón puede también sin previo juicio rescindir unilateralmente la relación o contrato y se modificó, sin justificación suficiente, el régimen usual de los contratos en general que prohíbe la rescisión unilateral, fuera de juicio, por incumplimiento de obligaciones.

<sup>19</sup> *Reformas a la Ley Federal del Trabajo en 1979*. Prólogo de Mario de la Cueva. Universidad Nacional Autónoma de México, 1980, pp. 31 a 35.

## RESABIOS MEDIEVALES

“Claro resabio de la estructura jurídica medieval y del absolutismo existente en esta mala extensión de la idea de libertad, pues se otorga al ‘nuevo señor’ fe y prueba plena a su palabra y de seguir a Poithier inclusive habría de privarse al obrero del derecho para romper unilateralmente la relación de trabajo que quedaría a voluntad del ‘señor’. La estructura fue destruida, sin embargo, permanece la libertad del empleador de despedir al trabajador sin previo juicio.

“Lo menos que puede pedirse para atenuar esta injusta situación subsistente en nuestro medio, es que en cumplimiento de una elemental garantía de audiencia se haga del conocimiento del trabajador la fecha, la causa o causas de la rescisión y el consecuente despido a fin de que pueda hacer valer sus derechos con conocimiento de causa o causas y no quede la comprobación de las mismas a la elección y voluntad del patrón como ‘palabra de rey’ en el viejo esquema medieval. Es obvio que la insatisfacción de esta obligación elemental del patrón favorecido con tan tremendo derecho como resulta ser la rescisión unilateral, implique la inexistencia del despido también sin mayores trámites procesales.

“Esta situación clara para los muchos fue mal entendida por unos pocos que pensaron erróneamente en que la ausencia de sanción expresa en la Ley de 1970, por el incumplimiento de la obligación de dar el aviso de despido en términos, no produce efecto alguno para el patrón omiso, más valdría entonces no haber incluido tan ‘irrelevante’ disposición. Pero el derecho mexicano del trabajo, como todo derecho, emana de una Constitución social cuyos principios orientados por la justicia, por el reconocimiento de los desiguales, obliga a interpretarse, aplicarse e integrarse con equidad en orden de la justicia social y en avance constante para permitir superar las desigualdades de todo orden. El error en la jurisprudencia no altera el curso de los hechos, lo retrasa, en este caso por diez años, y no es conducta tampoco general ni permanente de un tribunal emanado de nuestra revolución social. Sólo que en este caso la razón de la equidad tuvo que hacerla valer el poder legislativo mediante reformas a la Ley.

“Otorgar efectos a la falta del aviso de despido, además de justo, es indispensable desde el punto de vista procesal para agilizar y facilitar el trámite de los juicios ante las juntas de conciliación y arbitraje. Datos constantes arrojan como resultado que algo más del setenta por ciento de los casos tramitados son por despido; cuántas veces hemos visto la injusticia que supone un despido en el que el trabajador pudo cometer desobediencia grave, por decir un ejemplo, y que en el juicio el patrón se defiende y justifica el despido por alguna otra causa, como ausencias injustificadas, ebriedad, riña o cualquier otra o todas; en fin, la que resulte comprobada o más fácil de comprobar en el juicio. Cuántos procesos se alargan y confunden por la falta de precisión en la ‘litis’, cuestión controvertida, siempre en perjuicio de la justicia pronta y expedita y necesariamente del trabajador involucrado.

"Es evidentemente un acierto de las Reformas, precisar los efectos del aviso de despido en el artículo 47 de la Ley, establecer claramente que su omisión implica la injustificación del despido, aunque no estemos de acuerdo con la carga de trabajo que se impone a las juntas para auxiliar al patrón en la notificación del despido al trabajador y las posibles consecuencias, deformaciones y dilaciones, que puede implicar este procedimiento en la práctica diaria ante las juntas. Esperemos que en esta ocasión interpretaciones y aplicaciones jurisprudenciales respeten el sentido de equidad y de justicia que anima las reformas hechas con el propósito último de agilizar el trámite en los juicios de trabajo."

Néstor de Buen Lozano<sup>20</sup> señala que "La adición al artículo 47, que precisa en términos radicales la obligación patronal de dar aviso escrito al trabajador de la fecha y causa o causas del despido, con la alternativa de hacerlo por conducto de la Junta respectiva, si el trabajador se niega a recibirlo y con la advertencia de que, de no hacerlo así, se entenderá injustificado el despido, viene a modificar radicalmente un criterio de la Suprema Corte de Justicia que había hecho nugatoria esa obligación. Los abogados empresariales sólidamente fundados en la jurisprudencia pasaron por alto esa obligación que ahora tendrán que tomar en cuenta de manera definitiva."

Si me es permitido, sólo agregaría el deseo de que esta reforma justiciera pronto la veamos cristalizada en realidad.

Al momento de escribir estas líneas el aviso del despido a través de las Juntas ha incrementado notablemente el trabajo de los actuarios. Que el número actual de estos funcionarios es insuficiente es una verdad innegable. Tal vez existan problemas de presupuesto. Tal vez. Pero las reformas de 1979 imponen la disposición de un número muy crecido de funcionarios y trabajadores, capaces, honestos y bien remunerados. Sólo así habrá de complementarse el gran esfuerzo que entrañó la reforma.

Se habla en los más altos niveles laborales de aplicar pronto en las Juntas avanzados sistemas de computación electrónica. Que sea, con tal de que se llegue a aplicar la justicia del trabajo pronta, expedita y honestamente.

## RESCISIÓN: DESPIDO Y RETIRO

La estabilidad en el trabajo produce el derecho de cada trabajador a permanecer en su trabajo y en tanto no ocurra una causa justificada para su separación.

Sin embargo hay que señalar que muchas veces es imposible continuar con dicha relación, ya por causas en que intervenga la voluntad de una o ambas partes, ya por circunstancias ajenas a esa voluntad o por una combinación de uno y otro supuesto. No obstante lo anterior se debe distinguir entre la rescisión en el sentido anotado en el artículo 46 en relación con el 47 y 51 de la Ley Federal del Trabajo y 53 del citado ordenamiento.

<sup>20</sup> Revista *Impacto*. México, No. 1560. Miércoles 23 de enero de 1980.

En México la doctrina se divide por cuanto hace al uso del término rescisión, que es el utilizado por la Ley laboral, terminología seguida entre otros autores por Mario de la Cueva. Contrarios al uso de ese vocablo se declaran los doctores Trueba Urbina y De Buen Lozano, tomando como fundamento las expresiones de la Carta Magna en su artículo 123, apartado A, fracción XXII.

Señala Trueba Urbina: "El vocablo 'rescisión' es de abolengo civilista. La terminología laboral del artículo 123, apartado A, fracción XXII, cuando se trata de rescisión de la relación de trabajo por parte del patrón, utiliza la palabra despido, por lo que es conveniente que en reformas posteriores se sustituya el término rescisión por el de despido. Asimismo debió sustituirse en el artículo 51 la palabra 'rescisión' por la de retiro que es la correcta en derecho del trabajo."<sup>21</sup>

Dice Néstor de Buen, por su parte: "La ley utiliza, a propósito de la acción unilateral de cualquiera de las partes para dar por terminada la relación laboral, la expresión 'rescisión'. El término, como ya señalamos antes, es equivoco, y puede tener diferentes sentidos (ver f. I, No. 195, p. 542 y ss). En efecto, no es lo mismo que el patrón rescinda, a que lo haga el trabajador. En el primer caso, mediante una acción de cumplimiento del contrato, se puede mantener viva la relación; en el segundo, ésta queda extinguida por el acto de la rescisión, subsistiendo únicamente el problema de determinar a quién es imputable la responsabilidad consiguiente.

"Por las razones anteriores y otras que ya expusimos, nos parece adecuado atender la sugerencia de Trueba Urbina y denominar despido a la rescisión patronal y retiro a la que hace valer el trabajador (*Nuevo derecho...*, pp. 301 y ss.). Confesamos que la primera expresión nos parece impecable, no así la segunda que puede prestarse a confusiones, pero no parece que pueda pensarse, al menos por ahora, en otra más adecuada. Como quiera que sea, tiene un cierto prestigio 'oficial', ya que es empleada en la fracción XXII del inciso 'A' del artículo 123 constitucional ('...Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrón o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos')."<sup>22</sup>

Hasta ahora la Ley ha soslayado esa polémica doctrinal y sigue empleando el término rescisión para significar despido o retiro. Por esto en el presente trabajo se utilizan dichos términos indistintamente.

#### ESTABILIDAD RELATIVA: INDEMNIZACIONES

Conforme a lo dispuesto por el artículo 35 de la Ley las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeter-

<sup>21</sup> TRUEBA URBINA, Alberto y TRUEBA BARRERA, Jorge. *Op. cit.*, p. 31.

<sup>22</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor. *Derecho del trabajo*. Tomo II, Editorial Porrúa, S. A., México, 1979, pp. 75 y 76.

minado. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado.

La regla general, salvo excepción expresa, considera a la relación de trabajo una relación pura y simple, no sujeta a ninguna modalidad.

Esa misma idea podría plantearse en el sentido de que en la relación individual de trabajo la temporalidad será paralela a la vida o aptitud física o mental del trabajador.

La regla general se funda en el principio de la estabilidad. Si ésta es absoluta, el principio tendrá la misma característica. Del mismo modo lo relativo de la estabilidad trae como consecuencia una duración limitada de la relación.

Las limitaciones de la Ley sobre la estabilidad son las siguientes de acuerdo con el artículo 49:

- a) Que se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de un año;
- b) Que el patrón compruebe ante la Junta de Conciliación y Arbitraje que el trabajador, por razón del trabajo que desempeña o por las características de sus labores, está en contacto directo y permanente con él y la Junta estima tomando en consideración las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo;
- c) El caso de los trabajadores de confianza;
- d) En el servicio doméstico; y
- e) Cuando se trate de trabajadores eventuales.

"Las anteriores limitaciones juegan en favor del patrón, en el sentido de que, a su capricho, podrá dar por terminada la relación laboral cubriendo las indemnizaciones correspondientes. Ahora bien, el trabajador también puede en forma unilateral, dar por terminada la relación laboral, sin que el patrón tenga acción alguna a su alcance para obligarlo a continuar laborando. Este derecho podrá ejercerse en cualquier momento, pero si el trabajador lo hace valer durante el primer año de prestación de servicios, podrá serle reclamada la responsabilidad civil, en que, en su caso, incurra. Tal conclusión se desprende de lo dispuesto en los artículos 32 ('El incumplimiento de las normas de trabajo por lo que respecta al trabajador sólo da lugar a su responsabilidad civil...') y 40 ('los trabajadores en ningún caso estarán obligados a prestar sus servicios por más de un año')."<sup>23</sup>

En su comentario al citado artículo, Trueba Urbina opina que "La disposición anterior es esencialmente procesal, pues establece cinco excepciones que podrá hacer valer el patrón en el juicio laboral, cuando el trabajador ejercite la acción de reinstalación; de manera que el patrón deberá comprobar en el juicio respectivo la excepción de que se trate, correspondiendo a la Junta de Conciliación y Arbitraje dictar la resolución que sea procedente y en caso de que declare eximido al patrón de reinstalar al trabajador, lo deberá condenar a pagar las indemnizaciones a que se refiere el artículo 50

<sup>23</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor. *Op. cit.*, pp. 58 y 59.

de esta ley, entre cuyas indemnizaciones quedan incluidos los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo.”<sup>24</sup>

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

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

“II. Si la relación de trabajo fuere por tiempo 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 salario y en el de los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se paguen las indemnizaciones.”

### CAUSAS JUSTIFICADAS DE RESCISIÓN

De la Cueva<sup>25</sup> hace un estudio profundo de las llamadas causas justificadas de rescisión, del que por su importancia se transcriben a continuación los párrafos más importantes.

“El artículo 46 previene que ‘el trabajador o el patrono podrán rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad’. De ahí brota el principio de que cualquiera de los sujetos de la relación puede decidir la rescisión, ya que uno u otro pueden incumplir sus obligaciones. La Ley consideró en preceptos separados las causas, ya en el trabajador, bien en el patrono; y no es necesario insistir en que las causas, o son de naturaleza distinta o están expresadas en forma diferente.

“Las causas de rescisión están sujetas a un régimen doble: las señaladas expresamente en la Ley y las análogas que estime la Junta de Conciliación y Arbitraje de la misma gravedad. Las primeras se subdividen en causas generales, aplicables a todos los trabajadores y patronos y en causas específicas para cada uno de los trabajos especiales reglamentados por la Ley...

“El sistema legal quiso ser armónico con los principios fundamentales del derecho del trabajo y, a la vez, satisfacer las exigencias de la institución: es, ante todo, un sistema rígido, por cuanto, en oposición con la norma civilista de la autonomía de la voluntad no admite sino las causas expresamente previstas y las reconocidas por las Juntas de Conciliación y Arbitraje en las condiciones apuntadas, lo que da por resultado que el señalamiento que hicieran el trabajador y el patrono de causas nuevas no producirá

<sup>24</sup> TRUEBA URBINA, Alberto y TRUEBA BARRERA, Jorge. *Op. cit.*, p. 41.

<sup>25</sup> DE LA CUEVA, Mario. *El nuevo derecho mexicano del trabajo*. Editorial Porrúa, S. A., México, 1978, pp. 242, 243 y 249.

ningún efecto. Pero al mismo tiempo posee una cierta flexibilidad, que se manifiesta de dos maneras: primeramente, porque los hechos constitutivos de las causas expresas exigen frecuentemente que las Juntas de Conciliación y Arbitraje determinen si de verdad son constitutivas de la causa alegada, esto es, si, a ejemplo, integran una auténtica falta de probidad; y en segundo lugar, por la facultad de las Juntas de reconocer causas análogas.

*"A) Causas de rescisión expresas motivadas por el trabajador*

"En la enumeración de las causas expresas de rescisión, la Ley nueva siguió las normas de la legislación anterior, pero introdujo dos variantes, una en el problema de las injurias y malos tratamientos del trabajador al patrono y otra en el capítulo del uso de algún narcótico o droga enervante, y suprimió la fracción quince, que se refería a la facultad concedida a la Junta para declarar rescindida la relación de trabajo en los casos de arresto.

"Como todas las normas jurídicas, las disposiciones sobre la rescisión tienen que ser interpretadas, pero será una interpretación restrictiva y siempre en beneficio del trabajador, por las razones siguientes: la rescisión es una medida de excepción, pues su efecto consiste en disolver las relaciones de trabajo, lo que si bien no se encuentra en oposición radical con el principio de estabilidad, porque no sería posible dejar al arbitrio del trabajador el cumplimiento de sus obligaciones, sí lo suprime en los casos concretos a los que se aplica. Dentro de este mismo orden de ideas, el carácter excepcional de la institución surge de la existencia de causas expresas de rescisión y de causas análogas igualmente graves, pues unas y otras constituyen la prueba de la intención de la Ley de no permitir la rescisión sino en casos inevitables, para no repetir excepcionales, punto de vista que ya expresamos en un párrafo anterior. Finalmente, si en el proceso interpretativo aparece alguna duda, deberá aplicarse el pasaje final del artículo 18: 'en caso de duda, prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador'.

*"B) Causas de rescisión expresas motivadas por el patrono*

"También en este segundo aspecto del problema, la Ley nueva siguió los lineamientos de la legislación anterior. Por otra parte, varias de las causales de rescisión son correlativas de las que encontramos en el apartado antecedente; así, a ejemplo, el artículo 51, fracciones II y III contienen los principios de faltas de probidad, injurias, actos de violencia, amagos y malos tratamientos. Conviene sin embargo, relevar que las normas interpretativas del derecho del trabajo funcionan de manera distinta, pues el nivel social de los patronos y la dignidad del trabajo, siempre amenazada, exigen un tratamiento más riguroso.

"La simple lectura de las restantes disposiciones del artículo 51 muestra su justificación: la reducción del salario y su falta de pago en las fechas y

lugares convenidos o acostumbrados; los perjuicios causados maliciosamente por el patrono en las herramientas o útiles del trabajador; la existencia de un peligro grave para la salud o la vida del trabajador, con mayor razón si está motivada por la imprudencia o descuido inexcusable del patrono.

"C) *El concepto causas análogas de rescisión*

"El legislador no es omnisciente, por lo tanto no puede prever la multitud de acontecimientos que pueden producirse en la vida de las relaciones de trabajo; de ahí las fracciones XV del artículo 47 y IX del 51, cuya redacción es idéntica: '(Por causas) análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere.'

"La aplicación de las dos normas presupone algunos requisitos: a) La causa alegada debe ser análoga a alguna de las enumeradas expresamente en la Ley; b) Ha de ser de naturaleza grave, o de conformidad con la explicación que ofrecimos, ha de implicar un incumplimiento grave de una obligación principal o importante; c) Las consecuencias del incumplimiento sobre el trabajo deben ser semejantes a las que produciría una causa de rescisión expresa.

"Por otra parte, la fuerza de las dos especies de causas es diversa: frente a una causa expresa, comprobado el incumplimiento de la obligación, la Junta de Conciliación y Arbitraje debe limitarse a reconocer la justificación de la rescisión; en cambio, en la segunda hipótesis, después de comprobado el hecho generador, la Junta tendrá que considerar si están cubiertos los requisitos señalados en el párrafo inmediato anterior."

## OBRA DETERMINADA

En atención a lo dispuesto por la Ley Federal del Trabajo, paralelo al contrato por tiempo determinado, se encuentra el contrato para obra determinada que suele confundirse muy a menudo con el primero y, en el peor de los casos, se le entiende como una modalidad, por ello es preciso anotar aquí lo que al respecto señala con gran acierto Néstor de Buen Lozano.<sup>26</sup>

"El concepto de 'obra determinada' es ajeno a la idea de modalidad. En realidad se trata de una idea que expresa la temporalidad del objeto de tal manera que al extinguirse éste, cese en sus efectos la relación. Un ejemplo aclarará las ideas: el patrón 'A' contrata al trabajador 'B' para que le construya un cuarto adicional a una casa. En la especie la relación perdurará mientras subsista el objeto posible, elemento esencial del negocio jurídico. Al quedar realizado el objeto, por falta de este elemento esencial, dejará de existir el negocio jurídico.

<sup>26</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor. *Op. cit.*, pp. 59, 60 y 61.

”La modalidad, por el contrario, afecta a un acto perfectamente estructurado y presumiblemente válido que por circunstancias ajenas a su esencia está llamado bien a empezar a producir efectos, bien a extinguirse.

”La modalidad juega, normalmente, en función de la voluntad de las partes. La determinación de la obra, en los contratos que estamos examinando, depende también de su voluntad, pero al nacer la relación se produce un elemento objetivo cuya permanencia, cualquiera que sea la temporalidad que se le haya atribuido por las partes, domina la vigencia de la relación. Precisamente por eso en el artículo 39 se señala: ‘Si vencido el término que se hubiese fijado subsiste la materia del trabajo, la relación quedará prorrogada por el tiempo que perdure dicha circunstancia.’

”El principio fundamental que regula a los contratos por obra determinada está incluido, a su vez, en el artículo 56 que dice: ‘El señalamiento de una obra determinada puede únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza’.

En realidad el concepto de ‘obra determinada’ no es un concepto preciso y en ocasiones se confunde con la idea de ‘tiempo determinado’. Es importante mencionar algunos ejemplos para establecer mejor las diferencias.

”a) En la industria de la construcción el objeto posible de la relación se asocia a un trabajo concreto, *v. gr.* la cimentación, la obra negra, las instalaciones eléctricas o hidráulicas, la pintura, carpintería, etc. Aquí la determinación de la obra es absolutamente precisa.

”b) En ocasiones, particularmente en la industria automotriz, las empresas trabajan por cuota, esto es, bajo licencia para producir anualmente sólo un determinado número de vehículos. También aquí se trata de obra determinada.

”c) Tendría la misma característica un contrato celebrado con trabajadores del campo para el levantamiento de una cosecha. En este caso e independientemente de factores de tiempo que suelen ser agobiantes en la agricultura (*v. gr.* en la cosecha de fresa que exige cumplir la tarea dentro de un plazo rígido), el objeto de la relación claramente configura una obra determinada. Sin embargo en ocasiones se denomina a estos contratos ‘de temporada’, lo que evidentemente desvirtúa su esencia.

”d) Por el contrario, constituye un contrato ‘de temporada’ el que celebran normalmente los grandes almacenes de artículos de consumo duradero con personal distinto del que desempeña habitualmente el trabajo, para prestar sus servicios, *v. gr.* durante las fiestas navideñas, concepto genérico que engloba desde el primero de noviembre al seis de enero siguiente. En este caso la materia no determina la duración del contrato, sino la mejor oportunidad de venta que se produce en esa época.

”En ocasiones las empresas industriales intentan disfrazar de contratos por obra determinada los que celebran con trabajadores distintos de los de “planta”, para atender pedidos importantes. Aquí suele presentarse uno de los clásicos fraudes legales, ya que la producción indiferenciada de ciertos artículos, *v. gr.* en sistemas de trabajo en cadena, hace prácticamente imposible

vincular a ciertos trabajadores a una obra concreta. En este caso es claro que la naturaleza del objeto no permite descubrir una obra determinada, por lo que surtirá la disposición del artículo 56.

“El legislador intenta poner obstáculos a la celebración de estos contratos precisamente porque atentan en contra del principio de la estabilidad del empleo, e impone responsabilidades mayores a los patrones que los rescinden sin causa justificada (artículo 50 - 1).”

Al respecto Trueba Urbina <sup>27</sup> comenta:

“No basta para que se considere que una relación de trabajo es para obra determinada porque así lo convengan patrón y trabajador, sino que es indispensable que efectivamente conforme a la naturaleza del trabajo contratado se trate efectivamente de esta clase de relación laboral, ya que de no tener estas características el contrato, se considerará celebrado por tiempo indeterminado y por consiguiente el trabajador tendrá todos los beneficios derivados de tal situación, como por ejemplo, tendrá el derecho a la estabilidad en el trabajo, o sea no se podrá dar por terminado el supuesto contrato de obra determinada y en caso de que esto ocurra, tal actitud implicará un despido injustificado, teniendo el trabajador el derecho de demandar su indemnización constitucional o el cumplimiento de su contrato de trabajo, en los términos del artículo 48.”

Dentro de las excepciones al principio de contrato de trabajo por tiempo indeterminado (artículos 36, 37 y 38), el maestro De la Cueva <sup>28</sup> analiza el contrato de trabajo para obra determinada de la siguiente manera:

“A) La relación de trabajo para obra determinada: la consideramos en primer término porque el artículo 36 que la recoge marca la pauta que debe seguirse para decidir si la excepción coincide con el espíritu y los propósitos de la Ley:

‘El señalamiento de una obra determinada puede únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza.’

“Las palabras finales del precepto se refieren expresamente a la naturaleza de las cosas como la condición para flexionar el principio de la duración indeterminada de las relaciones de trabajo, solución que es un respaldo más al principio de estabilidad en el trabajo, pues si, a ejemplo, la ejecución de ciertas obras es una actividad permanente de una empresa, las relaciones no podrán celebrarse para obra determinada, pues el fenómeno que ahí se produce consiste en que la energía de trabajo se destina, en forma permanente, a una obra determinada, que es la construcción o elaboración de ciertas obras u objetos.

“El ejemplo que se ofrece con mayor frecuencia se da en la industria de la construcción: Una persona proyecta la construcción de una casa-habitación, a cuyo fin utiliza el personal necesario, albañiles, plomeros, mosaiceros carpinteros, etc., por el tiempo que a cada grupo corresponda, por lo tanto se trata de una relación para obra determinada que satisface el requisito

<sup>27</sup> TRUEBA URBINA, Alberto y TRUEBA BARRERA, Jorge. *Op. cit.*, p. 32.

<sup>28</sup> DE LA CUEVA, Mario. *Op. cit.*, pp. 223 y 224.

del artículo 36, porque la naturaleza de la obra proyectada no admite las relaciones por tiempo indeterminado. Pero, en cambio, no puede quedar incluido en esta excepción el trabajo a domicilio, al que no podría estructurarse como una serie de relaciones independientes por cada pieza confeccionada, sino que es una relación ordinaria por tiempo indeterminado.”