



Revista Latinoamericana de Derecho Social

ISSN: 1870-4670

revistaderechosocial@yahoo.com.mx

Universidad Nacional Autónoma de México
México

Cabrera Briz, Iraís

CONSTITUYE UNA CAUSA DE RESCISIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL IMPUTABLE AL PATRÓN EN TÉRMINOS DEL ARTÍCULO 51, FRACCIONES II, V Y IX, DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, LA SUSPENSIÓN TEMPORAL DEL TRABAJADOR, NO PREVISTA EN UN REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO, Y AL VULNERAR SU GARANTÍA DE AUDIENCIA

Revista Latinoamericana de Derecho Social, núm. 24, enero-junio, 2017, pp. 195-205

Universidad Nacional Autónoma de México

Distrito Federal, México

Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=429649658007>

- Cómo citar el artículo
- Número completo
- Más información del artículo
- Página de la revista en redalyc.org

redalyc.org

Sistema de Información Científica

Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal

Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso abierto

**CONSTITUYE UNA CAUSA DE RESCISIÓN
DE LA RELACIÓN LABORAL IMPUTABLE AL PATRÓN
EN TÉRMINOS DEL ARTÍCULO 51, FRACCIONES II, V Y IX,
DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, LA SUSPENSIÓN
TEMPORAL DEL TRABAJADOR, NO PREVISTA
EN UN REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO,
Y AL VULNERAR SU GARANTÍA DE AUDIENCIA**

IS A CAUSE OF WITHDRAWAL OF ATTRIBUTABLE
EMPLOYMENT TO EMPLOYER IN TERMS OF ARTICLE 51,
FRACTIONS II, V AND IX, OF THE FEDERAL LABOR LAW
THE TEMPORARY SUSPENSION OF WORKER UNDER
AN INSIDE JOB REGULATION AND VIOLATE
YOUR WARRANTY OF HEARING

EST UNE CAUSE DE RETRAIT DE L'EMPLOI
ATTRIBUABLES AUX EMPLOYEURS EN TERMES DE L'ARTICLE
51, FRACTIONS II, V ET IX, DU FÉDÉRAL DROIT DU TRAVAIL LA
SUSPENSION TEMPORAIRE DU TRAVAILLEUR
SOUS UN RÈGLEMENT INTÉRIEUR DU TRAVAIL
ET DE VIOLER LA GARANTIE DE L'AUDIENCE

Iraís CABRERA BRIZ*

**I. RESCISIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL IMPUTABLE AL PATRÓN
EN TÉRMINOS DEL ARTÍCULO 51, FRACCIONES II, V Y IX, DE LA LEY
FEDERAL DEL TRABAJO**

Si en la especie se acredita que el trabajador no percibió el salario que debió haber devengado los días en que fue suspendido sin fundamento de un reglamento interior de trabajo o de algún documento similar en que estuviera prevista esa medida disciplinaria, y sobre todo sin respetarse su garantía de audiencia antes de imponer la sanción, existe una evidente causa de rescisión sin responsabilidad para el trabajador, análogas a las previstas en las fracciones II, V y IX, del artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo.

* Docente en la Universidad Metropolitana de Tlaxcala.



Cobra aplicación por analogía cuyo rubro y texto son los siguientes:

PROBIDAD, FALTA DE, POR APLICACIÓN DE MEDIDAS DISCIPLINARIAS NO REGLAMENTADAS. Para que el patrón pueda imponer válidamente una medida disciplinaria, es requisito indispensable que la misma haya sido previamente acordada en el Reglamento Interior de Trabajo, según lo establece el artículo 423, fracción X, de la Ley Federal del Trabajo, o bien, en el contrato colectivo de trabajo, en un instrumento legal análogo a los anteriores o en el propio contrato individual. De lo contrario, resulta que la aplicación de una medida disciplinaria se traduce en un castigo unilateral y arbitrariamente impuesto por el patrón, lo que sucede cuando el patrón sanciona al trabajador con una suspensión por cierto término, durante el cual deja de cubrirle el salario correspondiente; y esto constituye una falta de probidad, que aunque no está expresamente señalada en las primeras ocho fracciones del artículo 51 de la ley laboral, cae dentro de la hipótesis de la analogía autorizada por la fracción IX. En efecto, un examen de las ocho primeras fracciones del numeral citado lleva a la conclusión de que el legislador intentó proteger, entre otras cosas, el exacto, cumplido y oportuno pago del salario que corresponde al trabajador por sus servicios, de manera que si el patrón en forma arbitraria evita que el trabajador perciba en su integridad el salario que le corresponde, comete una falta de probidad, misma que se configura cuando el trabajador deja de percibir el salario que debió haber devengado durante los días en que estuvo sancionado con la suspensión de su trabajo que carece de fundamento legal alguno, por lo que, en tal caso, la Junta debe tener por acreditada la acción rescisoria intentada.¹

En virtud de lo expuesto, se concluye que ante la imposición de una medida disciplinaria, consistente en una suspensión, la cual no está contenida en un documento, pero sobre todo no se escuche a la parte trabajadora antes de la imposición de la sanción, a fin de que pueda realizar las manifestaciones que estime pertinentes, así como en su caso ofrezca pruebas y ejerza su derecho a una defensa, se debe tener por acreditada la acción de rescisión de la relación de trabajo, con el objeto de salvaguardar los derechos humanos fundamentales del trabajador contenidos en los artículos 1o.; 14, en su párrafo II; 16, párrafo I, y 17 párrafo II, de la Constitución Política de los Estados

¹ Tesis aislada, *Semanario Judicial de la Federación*, Séptima Época, vol. 115-120, agosto de 1978, p. 89.

Unidos Mexicanos. Así como los artículos 1, 5, 8 y 11 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, y el artículo 14 del Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos.

II. GARANTÍA DE AUDIENCIA ANTE UNA MEDIDA DISCIPLINARIA

En primer término, es indispensable que las juntas ante las cuales se plantea la demanda, apliquen de forma exacta el artículo 1o. de nuestra carta magna al ejercer el control de constitucionalidad y de convencionalidad, y por tanto proteger y garantizar los derechos humanos del trabajador contenidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Siendo aplicable la siguiente jurisprudencia, que al rubro dice:

CONTROL DE CONSTITUCIONALIDAD Y DE CONVENCIONALIDAD (reforma constitucional de 10 de junio de 2011) Mediante reforma publicada en el *Diario Oficial de la Federación* el 10 de junio de 2011, se modificó el artículo 1o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, rediseñándose la forma en la que los órganos del sistema jurisdiccional mexicano deberán ejercer el control de constitucionalidad. Con anterioridad a la reforma apuntada, de conformidad con el texto del artículo 103, fracción I, de la Constitución federal, se entendía que el único órgano facultado para ejercer un control de constitucionalidad lo era el Poder Judicial de la Federación, a través de los medios establecidos en el propio precepto; no obstante, en virtud del reformado texto del artículo 1o. constitucional, se da otro tipo de control, ya que se estableció que todas las autoridades del Estado mexicano tienen obligación de respetar, proteger y garantizar los derechos humanos reconocidos en la Constitución y en los tratados internacionales de los que el propio Estado mexicano es parte, lo que también comprende el control de convencionalidad. Por tanto, se concluye que en el sistema jurídico mexicano actual, los jueces nacionales, tanto federales como del orden común, están facultados para emitir pronunciamiento en respeto y garantía de los derechos humanos reconocidos por la Constitución federal y por los tratados internacionales, con la limitante de que los jueces nacionales, en los casos que se sometan a su consideración, distintos de las vías directas de control previstas en la norma fundamental, no podrán hacer declaratoria de inconstitucionalidad de normas generales, pues únicamente los órganos integrantes del Poder Judicial de la Federación, actuando como jueces cons-

titucionales, podrán declarar la inconstitucionalidad de una norma por no ser conforme con la Constitución o los tratados internacionales, mientras que las demás autoridades jurisdiccionales del Estado mexicano sólo podrán inaplicar la norma si consideran que no es conforme a la Constitución federal o a los tratados internacionales en materia de derechos humanos.²

Lo anterior, en razón de que si no existen pruebas ofrecidas por el patrón que justifiquen que se escuchó al trabajador, así como el hecho de que se le dio oportunidad al trabajador de ofrecer las pruebas que creyó pertinentes, las juntas en su facultad jurisdiccional deben salvaguardar el derecho de audiencia del trabajador teniendo por acreditada la acción de rescisión de la relación laboral contenida en las fracciones II, V y IX de la LFT ante la imposición de un castigo unilateral improbo por parte del patrón contenidas en los artículos 1 y 8 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos (“Pacto de San José de Costa Rica”) que son de aplicación laboral al estipular:

Artículo 1. Obligación de Respetar los Derechos

1. Los Estados Partes en esta Convención se comprometen a respetar los derechos y libertades reconocidos en ella y a garantizar su libre y pleno ejercicio a toda persona que esté sujeta a su jurisdicción, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.³

Artículo 8. Garantías Judiciales

1. Toda persona tiene derecho a ser oída con las debidas garantías y dentro de un plazo razonable, por un juez o tribunal competente independiente e imparcial establecido con anterioridad por la ley, en la sustanciación de cualquier acusación penal formulada contra ella, o para la determinación de sus derechos y obligaciones de orden civil, laboral, fiscal o de cualquier otro carácter.

² Jurisprudencia, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Décima Época, t. 1, diciembre de 2012, p. 420.

³ Convención Americana sobre Derechos humanos, “Pacto de San José de Costa Rica”, 1981, artículo 1.

2. Toda persona inculpada de delito tiene derecho a que se presuma su inocencia mientras no se establezca legalmente su culpabilidad. Durante el proceso, toda persona tiene derecho, en plena igualdad, a las siguientes garantías mínimas:

a) derecho del inculcado de ser asistido gratuitamente por el traductor o intérprete, si no comprende o no habla el idioma del juzgado o tribunal;

b) comunicación previa y detallada al inculcado de la acusación formulada;

c) concesión al inculcado del tiempo y de los medios adecuados para la preparación de su defensa;

d) derecho del inculcado de defenderse personalmente o de ser asistido por un defensor de su elección o de comunicarse libre y privadamente con su defensor;

e) derecho irrenunciable de ser asistido por un defensor proporcionado por el Estado, remunerado o no según la legislación interna, si el inculcado no se defendiere por sí mismo ni nombrare defensor dentro del plazo establecido por la ley;

f) derecho de la defensa de interrogar a los testigos presentes en el tribunal y de obtener la comparecencia, como testigos o peritos, de otras personas que puedan arrojar luz sobre los hechos;

g) derecho a no ser obligado a declarar contra sí mismo ni a declararse culpable, y

h) derecho de recurrir del fallo ante juez o tribunal superior.⁴

Siendo requisito *sine qua non* que el patrón escuche al trabajador antes de aplicar la ímproba sanción como lo establece el artículo 423, fracción X, de la Ley Federal del Trabajo, que estipula lo siguiente:

Artículo 423. El reglamento contendrá:

[...]

X. Disposiciones disciplinarias y procedimientos para su aplicación. La suspensión en el trabajo, como medida disciplinaria, no podrá exceder de ocho días. El trabajador tendrá derecho a ser oído antes de que se aplique la sanción; y⁵

⁴ *Ibidem*, artículo 8.

⁵ Ley Federal del Trabajo, 2015, artículo 423.

En razón de lo descrito en líneas precedentes al no respetar la garantía de audiencia del trabajador y suspenderlo, se acredita la acción de rescisión en comento, de conformidad con la siguiente tesis que al rubro dice:

RESCISIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA DE PETRÓLEOS MEXICANOS Y ORGANISMOS SUBSIDIARIOS. EN LA SUSTANCIACIÓN DEL PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN PARA DETERMINARLA, AQUELLOS GOZAN DE LA GARANTÍA DE AUDIENCIA Y DERECHO DE DEFENSA. El tenor del artículo 1o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos da pie a considerar que las prescripciones establecidas en los artículos 8 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos y 14 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, no deben constreñirse a la materia penal, sino aplicarse a otras materias, entre ellas, a la laboral, para no hacer nugatorio el derecho de toda persona de tener un trabajo libremente escogido o aceptado, en garantía de lo cual, asiste al trabajador el derecho de audiencia y defensa, esto es, a: a) ser oído para la determinación de su responsabilidad en las faltas imputadas en ejercicio de su desempeño; b) ser informado, previa y detalladamente, de las imputaciones en su contra; c) defenderse por sí mismo o por un defensor; d) preparar su defensa; e) no ser obligado a declarar contra sí mismo, ni a declararse culpable; y, f) recurrir el fallo concerniente a la determinación de sus derechos y obligaciones. Lo anterior es así, pues para determinar la sanción por el incumplimiento de obligaciones por el personal de confianza de Petróleos Mexicanos y Organismos Subsidiarios, se hace necesario que el patrón cumpla con las formalidades a que se refiere el artículo 99 del Reglamento de Trabajo del Personal de Confianza de Petróleos Mexicanos y Organismos Subsidiarios, para lo cual es menester que en la resolución que imponga una medida disciplinaria o la rescisión del contrato individual de trabajo precise las conclusiones derivadas de las actas levantadas con motivo de la investigación, de las pruebas ofrecidas, de los hechos probados, o que no se hayan comprobado, para establecer la existencia de la falta y la responsabilidad del trabajador, toda vez que la intención de llevar a cabo una investigación administrativa, previo a la imposición de una medida disciplinaria o a la rescisión de la relación laboral, como requisito de validez de la decisión adoptada por el patrón, consiste en dar oportunidad al empleado para defenderse de las faltas que se le imputan. Propósito que debe traducirse no sólo en la citación al trabajador dentro del término al efecto precisado, y en el levantamiento de las actas circunstanciadas, sino también en el derecho del trabajador a desahogar las pruebas en defensa de sus intereses y en la

obligación de la patronal de apreciar las allegadas por aquél en defensa de los hechos imputados, para lo cual se requiere: 1) el pronunciamiento del patrón en el sentido de que se probaron los cargos imputados; 2) la expresión de las causas, motivos y razones por las que las pruebas desahogadas así lo justificaron, y 3) los motivos por los que, en su caso, las probanzas aportadas por el trabajador resultan ineficaces para acreditar su defensa y, de ese modo, desvirtuar la existencia de la falta o la responsabilidad del trabajador, por lo que la medida disciplinaria o la rescisión de la relación de trabajo debe estar fundada y motivada sobre los hechos probados y la adecuación de la conducta a la norma aplicable en la resolución emitida por el patrón una vez concluida la investigación, pues de no estimarse así, carecería de objeto la pretensión de evitar que un trabajador sea privado de su empleo sin que se sustancie una investigación interna en la que necesariamente pueda defenderse de los hechos imputados, si al final se decide la rescisión de su contrato de trabajo sin tomar en cuenta los argumentos de su defensa, ni las pruebas desahogadas en justificación de ella, con lo que se cortaría de tajo el objeto de requerir la investigación para la validez de la rescisión laboral, es decir, dar oportunidad al trabajador para defenderse de las faltas imputadas, y ello no se logra si concluida la investigación se omite el pronunciamiento de la resolución en la que el patrón funde y motive la medida adoptada, con base en la apreciación de los hechos probados, no sólo derivado de las pruebas de las que hizo acopio la propia empresa, sino también de las desahogadas por el trabajador en apoyo de sus excepciones, con el fin de desvirtuar que existe la comisión de la falta, o que existiendo ésta, se encuentra eximido de responsabilidad que dé lugar a la rescisión de su contrato individual de trabajo.⁶

Con lo cual es incuestionable que al no existir un reglamento interno que contenga dicha sanción disciplinaria, y que además se imponga una medida disciplinaria sin escuchar al trabajador, así como el que tenga una defensa, es obvio que el patrón no se condujo con un recto proceder, lo que origina una conducta ímproba contemplada en la fracción IX, en relación por analogía con la fracción II del artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo, que daña la dignidad humana del trabajador contenida en el artículo 1o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, al menoscabar con su actuar

⁶ Tesis aislada, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Décima Época, t. 2, febrero de 2013, p. 1504.

ímprobo la integridad psíquica, así como el honor del trabajador, poniendo en peligro la subsistencia del trabajador al dejar de percibir su salario, puesto que “el trabajo no es sólo un derecho sino un deber social que exige respeto”, como enuncia el artículo 3o. de la Ley Federal del Trabajo. Por lo que no sólo se menoscaba la dignidad humana, sino además la integridad personal y honra contenida en los artículos 5 y 11 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, “Pacto de San José de Costa Rica”, que establece:

Artículo 5. Derecho a la Integridad Personal:

1. Toda persona tiene derecho a que se respete su integridad física, psíquica y moral.

Artículo 11. Protección de la Honra y de la Dignidad:

1. Toda persona tiene derecho al respeto de su honra y al reconocimiento de su dignidad.

2. Nadie puede ser objeto de injerencias arbitrarias o abusivas en su vida privada, en la de su familia, en su domicilio o en su correspondencia, ni de ataques ilegales a su honra o reputación.

3. Toda persona tiene derecho a la protección de la ley contra esas injerencias o esos ataques.⁷

Aunado a lo anterior es aplicable la siguiente tesis que al rubro dice:

DIGNIDAD HUMANA. EL ORDEN JURÍDICO MEXICANO LA RECONOCE COMO CONDICIÓN Y BASE DE LOS DEMÁS DERECHOS FUNDAMENTALES. El artículo 1o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece que todas las personas son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razones étnicas o de nacionalidad, raza, sexo, religión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social que atente contra la dignidad humana y que, junto con los instrumentos internacionales en materia de derechos humanos suscritos por México, reconocen el valor superior de la dignidad humana, es decir, que en el ser humano hay una dignidad que debe ser respetada en todo caso, constituyéndose como un derecho absolutamente fundamental, base y condición de

⁷ Convención Americana sobre Derechos humanos, “Pacto de San José de Costa Rica”, 1981, artículos 5 y 11.

todos los demás, el derecho a ser reconocido y a vivir en y con la dignidad de la persona humana, y del cual se desprenden todos los demás derechos, en cuanto son necesarios para que los individuos desarrollen integralmente su personalidad, dentro de los que se encuentran, entre otros, el derecho a la vida, a la integridad física y psíquica, al honor, a la privacidad, al nombre, a la propia imagen, al libre desarrollo de la personalidad, al estado civil y el propio derecho a la dignidad personal. Además, aun cuando estos derechos personalísimos no se enuncian expresamente en la Constitución General de la República, están implícitos en los tratados internacionales suscritos por México y, en todo caso, deben entenderse como derechos derivados del reconocimiento al derecho a la dignidad humana, pues sólo a través de su pleno respeto podrá hablarse de un ser humano en toda su dignidad.⁸

Por lo que ante una suspensión arbitraria, sin respetar la garantía de audiencia del trabajador, es evidente la falta de probidad por parte del patrón, constituyendo así la citada causa de rescisión de la relación laboral sin responsabilidad para el trabajador, puesto que la autoridad jurisdiccional que conozca del asunto debe salvaguardar los derechos humanos fundamentales del trabajador, como en este caso son: de legalidad, seguridad jurídica, el equilibrio y la justicia social entre trabajadores y patrones, prevaleciendo una interpretación favorable al trabajador, contenidos en los preceptos 1o., 14, 16 y 17 de nuestra carta magna, así como en los artículos 2o., 6o., 17 y 18 de la Ley Federal del Trabajo, que establecen:

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

Artículo 6o. Las Leyes respectivas y los tratados celebrados y aprobados en los términos del artículo 133 de la Constitución serán aplicables a las relaciones de trabajo en todo lo que beneficien al trabajador, a partir de la fecha de la vigencia.

Artículo 17. A falta de disposición expresa en la Constitución, en esa Ley o en sus Reglamentos, o en los tratados a que se refiere el artículo 6o., se tomarán en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales que deriven de dichos ordenamientos, los principios generales del derecho, los principios generales de justicia social que

⁸ Tesis aislada, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, t. XXX, diciembre de 2009, p. 8.

derivan del artículo 123 de la Constitución, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad.

Artículo 18. En la interpretación de las normas de trabajo se tomarán en consideración sus finalidades señaladas en los artículos 2o. y 3o. En caso de duda, prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador.⁹

III. SANCIÓN DISCIPLINARIA DEBE ESTAR CONTENIDA EN UN ORDENAMIENTO

Con lo cual, ante la imposición de una medida disciplinaria que no está contenida en un reglamento interno, es evidente la falta de probidad del patrón, pues no tiene un recto proceder al imponer al trabajador un castigo arbitrario y unilateral, incumpliendo con ello sus obligaciones patronales contenidas en la ley laboral, observando lo establecido en los artículos 132 y 422 de la Ley Federal del Trabajo que dispone lo siguiente:

Artículo 132. Son obligaciones de los patrones:

[...]

VI. Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de maltrato de palabra o de obra;

Artículo 422. Reglamento interior de trabajo es el conjunto de disposiciones obligatorias para trabajadores y patrones en el desarrollo de los trabajos en una empresa o establecimiento.

No son materia del reglamento las normas de orden técnico y administrativo que formulen directamente las empresas para la ejecución de los trabajos.¹⁰

Siendo aplicable la siguiente tesis que al rubro dice:


SANCIÓN DISCIPLINARIA. PARA QUE PUEDA APLICARSE REQUIERE DE LA EXISTENCIA DE UN REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO. El artículo 102,

⁹ Ley Federal del Trabajo, 2015, artículos 2o., 6o., 17 y 18.

¹⁰ Ley Federal del Trabajo, 2015, artículos 132 y 422.

fracción IX, de la Ley Federal del Trabajo presupone, para que pueda aplicarse una sanción disciplinaria, la existencia de un reglamento interior de trabajo. Este reglamento debe redactarse en los términos del artículo 101 de la ley citada, de acuerdo con lo que prevenga el contrato colectivo o en su defecto por una comisión mixta de representantes de los trabajadores y del patrón. El reglamento formulado en tales términos debe contener las disposiciones disciplinarias y la forma de aplicarlas, pero con la expresa condición de que intervenga el delegado del sindicato, y a falta de éste un representante de los trabajadores.¹¹

IV. CONCLUSIONES

Se acredita la procedencia de la acción rescisoria de la relación laboral por causa imputable al patrón, en términos del artículo 51, fracciones II, V y IX de la Ley Federal del Trabajo, al ser objeto el trabajador de conductas anómalas por parte del patrón, que constituyen falta de probidad, al aplicarse una sanción disciplinaria ilegal al no estar contenida en un reglamento interior, y por el contrario, dichos actos del patrón constituyen una falta a sus obligaciones y por tanto a un recto proceder para con el trabajador, además de vulnerar los derechos del mismo al no explicarle el motivo de dicha sanción, así como no darle el derecho a ser oído, y a tener una defensa, lo que trae aparejado un menoscabo a la dignidad, integridad y honor del trabajador. 

¹¹ Tesis aislada, *Semanario Judicial de la Federación*, Sexta Época, vol. XCIII, p. 26.