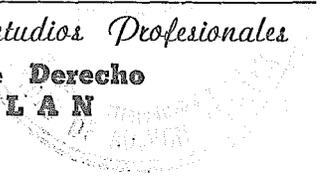




Universidad Nacional Autónoma
de México

7669951-1

Escuela Nacional de Estudios Profesionales
Facultad de Derecho
ACATLÁN



El Aviso al Trabajador de la causa o causas de rescisión de la Relación de Trabajo y su Notificación

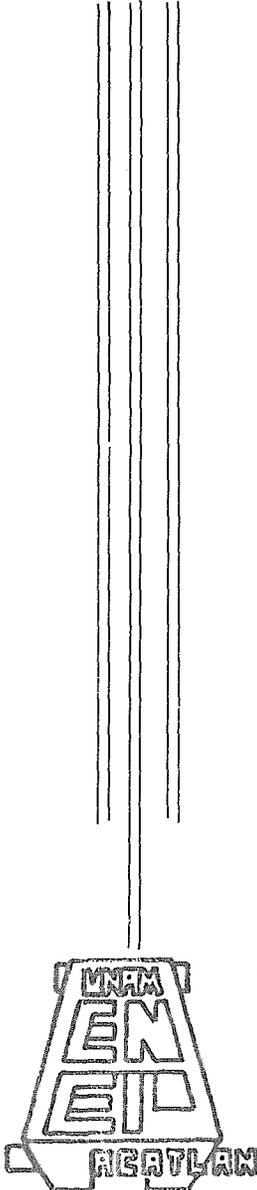
T E S I S

Que para obtener el Título de
Licenciado en Derecho

presenta

Texis Rojas Isabel Gabriela

M-0030636



Acatlán, Edo. de Méx., 1986



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

Abre tu boca por el mudo
En el juicio de todos los
desvalidos.

Abre tu boca, juzga con
justicia,

Y defiende la causa del pobre
y del menesteroso.

Proverbios 31: 8-9

A MIS PADRES

Sr. ANTONIO TEXIS MORALES

Sra. LUZ ROJAS MARTINEZ

Con cariño.

A MIS HERMANOS

CLARA, TOMAS, BRIGIDO,

ARTURO, MAURO, TIA EMILIA,

GUADALUPE, CARLOS y LUZ.

Por su apoyo y con el deseo

de que continúen estudiando.

A MIS CUÑADOS

FERNANDO, SILVIA, SARA

y ARACELI. No olviden

que atrás de un buen

hombre, hay una buena

mujer.

A MI ESPOSO

LUIS ANTONIO ORTIZ GONZALEZ.

Con amor y comprensión; por
haberme ayudado a cristalizar
una de mis grandes ilusiones:
Obtener un Título Profesional.

A MI SUEGRA

Sra. VICTORIA GONZALEZ.

Gracias por sus consejos
brindados.

A LA FAMILIA ESTRADA

Sr. JUAN ESTRADA T.

Sra. ROSALIA GONZALEZ

é hijos, con mucho
agradecimiento.

A LA FACULTAD DE DERECHO

De donde surgirán los
Profesionistas que habrán
de forjar un México más
Libre, Humano y Justo.

A MI ASESOR DE TESIS

Sr. LIC. JOSE ELIAS NAJJAR J.A.

Con mucho respeto por su dirección
en la elaboración del presente
trabajo. ¡Gracias Maestro!

A LOS SEÑORES

LIC. SERGIO TENOPALA M.

LIC. PEDRO CERVANTES C.

LIC. ARMANDO HERRERA H.

LIC. JUAN RAUL CHIN R.

Por su voto de aprobación.

A MIS MAESTROS Y COMPAÑEROS
DE GENERACION, con
nostalgia.

A MIS AMIGAS
MARIA SOFIA, P. INES
BLANCA, MITLA y MAGDALENA.
Por su amistad.

A TODAS LAS PERSONAS
Que de alguna manera
contribuyeron en la
preparación y terminación
de esta tesis.

Ví más debajo del sol: en lugar del
juicio, allí impiedad; y en lugar de
la justicia, allí iniquidad.

Eclesiastés 3:16.

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

Un gobierno que se preocupe por el bien efectivo de todo el pueblo, no puede permanecer indiferente ante la importantísima - - cuestión del trabajo. A través de la historia, el pueblo mexicano ha sido reducido a la condición más miserable: en dondequiera que presta sus servicios, es obligado a desempeñar una dura labor de - muchas horas por un jornal de unos cuantos centavos. El patrón impone sin apelar las condiciones de trabajo, que siempre son desastrosas para el obrero, y éste tiene que aceptarlas porque la miseria lo hace trabajar a cualquier precio. Así es como el trabajador mexicano acepta labores de ocho o más horas diarias por salarios - menores aún al que anualmente fija la Comisión de salarios míni - - mos, teniendo que tolerar que el patrón le descuente todavía de su jornal, diversas cantidades para médico, fiestas religiosas o cívi - cas, cuotas sindicales o multas que con cualquier pretexto se le - imponen.

De hecho y por lo general, el trabajador mexicano nada gana; desempeñando rudas y prolongadas labores, apenas obtiene lo muy es - trictamente preciso para no morir de hambre. Esto no sólo es in - justo: es inhumano y reclama un eficaz correctivo, pues el trabaja - dor fabrica con sus manos cuanto existe para beneficio de todos, - es el productor de todas las riquezas y debe tener los medios para disfrutar de todo aquello de que los demás disfrutan, y ya es jus - to proporcionárselos aunque sea en pequeña escala.

Una labor máxima de ocho horas y un salario mínimo que lo man - tenga a salvo de la miseria, para que la fatiga no lo agote y para que le quede tiempo y humor de procurarse instrucción y distrac - - ción después del trabajo, es lo menos que puede pretenderse para - que el trabajador viva decorosamente, y para el efecto, debe existir una legislación que así lo garantice, dejándolo en aptitud de - ya no aceptar las condiciones que le imponga su patrón.

Vivimos el año de 1986 y las expectativas socioeconómicas en - cuanto a la inflación, ajustes salariales, tipos de cambio, baja - del petróleo, restricción crediticia, las deudas interna y exter - na, déficit presupuestal, la entrada de nuestro país al GATT y la -

búsqueda constante de soluciones políticas, en lugar de económicas a todos nuestros principales problemas, entre otras cosas, nos permite augurar un futuro todavía más crítico.

El mejoramiento de las condiciones de trabajo, por una parte- y por la otra, la equitativa distribución de las tierras, con las facilidades de cultivarlas y aprovecharlas sin restricciones, producirían inapreciables ventajas a la Nación. No sólo salvarían y - procurarían cierta comodidad a las clases que directamente reciben el beneficio, sino que impulsarían notablemente el desarrollo de - nuestra agricultura, de nuestra industria y de todas las fuentes - de la pública riqueza, hoy estancadas.

El Derecho del Trabajo y, en general todas nuestras leyes, no pueden sustraerse ante este panorama; además, el Derecho del Trabajo en nuestro país, es un Derecho en vías de formación. Cualquiera cosa que se hable o escriba sobre este Derecho, carece de la estabilidad de las normas previas y antiguamente establecidas y, por - lo mismo, al respecto encontramos sólo opiniones orientadoras que - prevean fácilmente sus lineamientos definitivos.

Todo trabajo busca un fin, motivo u objeto, y el presente no es la excepción; su elaboración busca ante todo formar opinión - - acerca de la gran importancia que tiene el hacer posible que el -- trabajador despedido conozca oportunamente las causas del despido- y la fecha, para que esté en condiciones de recurrir a los Tribuna les Laborales cuando considere que es injustificado y así no se -- vea sorprendido e indefenso en el momento del juicio, pues a pesar de los esfuerzos que se han hecho, hasta la actualidad no se ha lo grado, como tampoco se ha logrado que el criterio empleado por - - nuestras Autoridades laborales sea uniforme y definitivo en consi- derar la falta de dicho aviso como una prueba más que suficiente - para considerar que el despido es injustificado, tal y como lo pre vé el espíritu de la parte final del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo en vigor.

Para lograr nuestro objetivo, fué necesario recurrir a la his toria. Es por esto que el capítulo primero contiene los principa - les logros obtenidos por los trabajadores y plasmados en las legis

laciones de la época: La Ley Federal del Trabajo de 1931, La Nueva Ley Federal del Trabajo de 1970 y La Ley Federal del Trabajo de -- 1970 (Reforma Procesal de 1980), tratando de enmarcar lo referente a las formas de terminación de las relaciones de trabajo.

En el capítulo segundo quisimos analizar mediante qué proceso era más conveniente hacerle llegar al trabajador la notificación -- del aviso de la causa o causas de la rescisión del contrato y la -- fecha, además de procurar entender las diferencias que hay entre -- el Proceso Contencioso y el Voluntario; En virtud de que en el momento del aviso aún no hay controversia entre partes, nos fué fá -- cil deducir que el proceso más conveniente lo era el Voluntario y -- en el capítulo tercero vimos con más detenimiento un Título nuevo -- en nuestra Legislación, un título que nunca antes había sido regla -- mentado y del cual existen muy pocos antecedentes: el de Los Proce -- dimientos Paraprocesales o Voluntarios.

La parte final del artículo 47 de La Ley Federal del Trabajo -- vigente, parte central de nuestra Tesis, la analizamos en el capí -- tulo cuarto y después de citar algunas oponiones de especialistas -- en la materia, así como algunas de las principales Jurisprudencias -- emitidas por la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, conclu -- mos en que debido a que es casi imposible comprobar la causal del -- despido, aún cuando éste sea efectivo, para no dejar en estado de -- indefensión al trabajador, era una necesidad real que todas nues -- tras Autoridades del Trabajo obliguen a los patrones a usar el Pro -- cedimiento Paraprocesal o Voluntario para que hagan del conocimien -- to de los trabajadores la causa o causas de la rescisión de la re -- lación laboral y la fecha, dentro del término de cinco días, conta -- dos a partir de la fecha en que ocurran los hechos, y a falta del -- aviso considerarlo, tajantemente como un despido injustificado.

Finalmente, el capítulo quinto trata las formas de disolución -- de las relaciones individuales de trabajo, las formalidades del -- despido y los problemas para comprobar la causal de despido invoca -- da por los trabajadores, buscando robustecer todavía más lo comen -- tado en el capítulo cuarto.

Estamos plenamente concientes en que la opinión que se forme --

en torno al presente, será de acuerdo a la conciencia del que lo -
lea: si está en pro o en contra de los trabajadores, sin embargo, -
cabe mencionar que el Derecho es cien por ciento humanista y que -
su fin es la justicia y, finalmente, como lo expresara el Dr. - -
Eduardo J. Couture: " LUCHA.- Tu deber es luchar por el Derecho; -
pero el día que encuentres en conflicto el Derecho con la Justi --
cia, lucha por la Justicia".

C A P I T U L O P R I M E R O

A N T E C E D E N T E S H I S T O R I C O S

1. LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.
2. NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.
3. LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970 (REFORMA PROCESAL
DE 1980).

La historia del Derecho del Trabajo la encontramos fielmente reflejada en el artículo 123 de nuestra Carta Magna de 1917.

En dicho precepto se recogieron todos los ideales, aspiraciones y necesidades de la clase laborante que con anterioridad a 1917 habían sido la preocupación fundamental de un pueblo que buscaba su consolidación constitucional basada en un sistema de legalidad.

Como no es posible extendernos detalladamente en el estudio de la evolución del Derecho del Trabajo Mexicano a través de las distintas legislaciones que más tarde iban a culminar en el 123 constitucional, apuntaremos solamente que, durante la Colonia, las llamadas Leyes de Indias constituyeron el punto de partida de nuestra legislación laboral, al establecerse disposiciones relativas al salario mínimo, a la jornada de trabajo, a la prohibición de las tiendas de raya, etc.

En 1857 el constituyente confundió los programas de la libertad de la industria e intervencionismo de Estado y por evitar la intromisión estatal en las industrias o empresas particulares se frenó la constitucionalización del Derecho Laboral; sin embargo, después de muchos intentos para legislar en materia del Trabajo, donde se procura la igualdad de clases, es en el artículo 78 fracción X de la misma constitución de 1857, donde se faculta por primera vez al legislativo para conocer en materia laboral (industrias minera, ferroviaria y comercio).

No obstante lo anterior y a pesar de respetarse ampliamente el principio de la libertad individual de trabajo, se pensó que se hacía indispensable legislar en materia de accidentes y así fué como en 1904 en el Estado de México, don José Vicente Villada, inspirado en la Ley de Leopoldo II de Bélgica, expidió la primera Ley, que al decir del maestro De la Cueva, prescribía en su artículo tercero que: "Cuando con motivo del trabajo que se encargue a los trabajadores asalariados... sufran éstos algún accidente de trabajo que les cause la muerte o una lesión o enfermedad que les impida trabajar, la empresa o negociación que reciba sus servicios está obligada a pagar, sin perjuicio del salario que se debiera devengar por causa del trabajo...una cantidad...Igualmente, se presume que el accidente so-

brevino con motivo del trabajo a que el obrero se consagraba, mientras no se pruebe lo contrario."

Dos años después Bernardo Reyes, en Nuevo León, expidió una ley más completa e importante en materia de accidentes laborales que sirvió de base a otras legislaciones estatales dentro de las que podemos citar a la de Gustavo Espinosa Mireles, de Coahuila.

Posteriormente las Leyes de Manuel M. Diéguez y de Manuel Aguirre Berlanga se extendieron no sólo a los riesgos de carácter profesional sino abarcaron también disposiciones relativas al descanso -- obligatorio, a la protección del salario, a la jornada del Trabajo y el seguro social.

En el mes de abril de 1906, todas las agrupaciones liberales -- esparcidas en la República Mexicana, recibieron una interesantísima circular, girada por la Junta Organizadora del Partido Liberal Mexicano, en la cual se exhortaba a todas sus instituciones filiales a -- enviar a la mayor brevedad, sus puntos de vista sobre todos y cada -- uno de los fenómenos políticos y sociales, religiosos y culturales, -- y a externar además su opinión sobre el grave problema del hambre y la miseria que sufre el proletariado del campo y de la ciudad, así -- como aportar todo aquello que pueda fortalecer el acervo de datos para formular el Manifiesto y el Programa, como la realidad más tangible del anhelo del Pueblo de México; Es así como el primero de julio del año de 1906, en las páginas del periódico "Regeneración" se hace la publicación del PROGRAMA DEL PARTIDO LIBERAL MEXICANO y su manifiesto a la Nación, documento de un valor incalculable, que viene a constituir no el programa de un Partido, sino el de la Revolución Mexicana, pues en el año de 1917 sirvió de inspiración al Congreso -- Constituyente reunido en Querétaro.

El Programa captó de inmediato el desequilibrio existente entre el capital y el trabajo, y fué así que entre las reformas constitucionales planteó en los puntos del 21 al 32, establecer un máximo de 8 horas y un salario mínimo, la reglamentación del servicio doméstico y del trabajo a domicilio, la adopción de medidas para que con el trabajo a destajo los patrones no burlaran la aplicación del tiempo -- máximo y el salario mínimo, prohibir en lo absoluto el empleo de niños menores de catorce años, obligar a los dueños de minas, fábr --

cas, talleres, etc., a mantener las mejores condiciones de higiene en sus propiedades y guardar los lugares de peligro en un estado que preste seguridad a la vida de los operarios, obligar a los patrones o propietarios rurales a dar alojamiento higiénico a los trabajadores, cuando la naturaleza del trabajo de éstos, exija -- que reciban albergue de dichos patrones o propietarios, obligar a los patrones a pagar indemnizaciones por accidentes del trabajo, -- declarar nulas las deudas de los jornaleros del campo para con -- los amos, adoptar medidas para que los dueños de tierras no abu -- sen de los medieros, obligar a los arrendadores de campos y ca -- sas, que indemnizaran a los arrendatarios de sus propiedades por -- las mejoras necesarias que dejen en ellas, prohibir a los patro -- nes bajo severas penas, que paguen al trabajador de cualquier -- otro modo que no sea con dinero en efectivo; prohibir y castigar -- que se impongan multas a los trabajadores o se les hagan descuen -- tos de su jornal o se retarde el pago de la raya por más de una -- semana o se niegue al que se separe del trabajo el pago inmediato de lo que tiene ganado; suprimir las tiendas de raya, y finalmen -- te, obligar a todas las empresas o negociaciones a no ocupar en -- tre sus empleados y trabajadores, sino una minoría de extranje -- ros. No permitir en ningún caso que trabajos de la misma clase se paguen peor al mexicano que al extranjero en el mismo estableci -- miento, o que a los mexicanos se les pague en otra forma que a -- los extranjeros. (1)

En 1914, Cándido Aguilar en Veracruz expidió una Ley que inclusive fué atacada por las importantes innovaciones que contenía y por la cual se garantizaba de manera más efectiva un mínimo de derechos a la clase trabajadora. Con esta ley y con la de Agustín Millán, también de Veracruz, se aseguró en definitiva el Derecho de asociación profesional que en gran parte contribuyó para que

(1) Flores Magón Ricardo. El Programa del Partido Liberal -- Mexicano. Documentos Cívicos de los Trabajadores Núm. 3, editado por el Consejo Nacional de Cultura y Recreación de los Trabajadores (CONACURT), México, 1977.

nuestro Derecho del Trabajo se encauzara como una disciplina jurídica distinta del Derecho Civil.

Más tarde, en 1915, el Lic. Rafael Zubarán Campany formuló un proyecto de ley sobre contrato de trabajo y en el mismo año, en Yucatán, el general Alvarado promulgó una ley de Trabajo por la que creaba el Consejo de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje.

Con la Ley de Yucatán se logró dar al Derecho del Trabajo una finalidad positiva: la de elevar el nivel de vida de la clase trabajadora en lugar del aspecto negativo que hasta entonces contemplaba: la de evitar la explotación del hombre por el hombre. Con la legislación del general Alvarado se logró también en gran parte la transformación de nuestro sistema económico ya que la Ley del Trabajo se unió a las Leyes Agrarias, de Hacienda, de Catastro y del Municipio Libre en un cuerpo general denominado "Las Cinco Hermanas". (2)

En septiembre de 1916, Venustiano Carranza, decreta la modificación de la Constitución de 1857, con objeto de adecuarla a las necesidades económicas y políticas del País, que la hace adicional al Plan de Guadalupe. El constituyente se reúne, para hacer la modificación de los artículos 4o, 5o. y 123 constitucionales.

Es precisamente en la Constitución de 1917 en donde se logra plasmar los derechos de los trabajadores asalariados; nunca se había visto, que incluyeran lo más noble del pensamiento liberal, y por primera vez en la historia, se establecen GARANTIAS SOCIALES. Venustiano Carranza, presentó el proyecto de los artículos 4o. y 5o., los cuales establecen la Libertad del Trabajo. El Diputado Macías, envía el proyecto del artículo 123; contenido:

a) Jornada de trabajo de ocho horas (para trabajo diurno, y siete horas (para el nocturno).

(2) Cabazos Flores Baltasar. Nueva Ley Federal del Trabajo, Tematizada y Sistematizada. Ed. Trillas, 16a. edición, México - 1984. pág. 536.

b) Jornada extraordinaria de Trabajo, mencionando que los trabajadores recibirían el pago doble por parte del patrón y que por cada seis días de trabajo, correspondía un día de descanso.

c) Salario mínimo vital con moneda en curso legal y en periodo semanal; se prohibió que el pago del salario se realizara en -- cantinas, lugares de recreo, de prostitución.

d) Prohibición de las tiendas de raya.

e) Prohibición de retener el salario por multas o sanciones -- por parte del patrón. La responsabilidad de los trabajadores en el trabajo, sí podrá el patrón resarcirlas con el salario, pero que -- no pase de un mes de salario.

f) Participación de utilidades, por primera vez se establece esta obligación, pero no puede regularse desde un principio sino -- hasta 1960, cuando se modifica la Constitución.

g) Protección de trabajo para menores de doce años, mayores -- de doce y menores de dieciseis años, prohíbe el trabajo extraordinario; esto es aplicable también para el trabajo de mujeres, pro -- tección cuando se encuentre en estado de gravidez, en lo referente al trabajo extraordinario para la mujer ya no existe por igualdad -- jurídica de 1974 (año internacional de la mujer).

h) En materia de RESCISION DE CONTRATO; el patrón no podrá co -- rrer al trabajador sin causa justificada, ni aún por participar en huelgas lícitas; en caso de despido el trabajador ejercerá: a) -- la reinstalación en su trabajo, y b) optar por la indemnización de tres meses de salario.

i) Prestación del servicio del mexicano en el extranjero.

j) La libertad de asociación Profesional de carácter general -- (trabajador-patrón).

En su dictámen, la Comisión conservó la mayor parte del texto original, hizo algunos cambios, modificó varias disposiciones, y -- adicionó otras y propuso algunas fracciones nuevas. Después de una breve discusión, el artículo 123 fué aprobado, el 23 de enero de -- 1917⁽³⁾

(3) Mario de la Cueva, el Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Editorial Porrúa , S.A., México, 1972. pág. 50.

1.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.

Dos fueron los antecedentes inmediatos de la Ley que promulgó el Presidente Pascual Ortíz Rubio el 18 de agosto de 1931, después de un amplio proceso de consulta y diálogo: uno de carácter social, que reside en los múltiples desajustes obrero-patronales que provocaba la inexistencia de disposiciones jurídicas claras y precisas en la materia; el otro, de carácter político, que se refiere a las iniciativas previas para formular un proyecto de Ley Federal, tomando como punto de partida la experiencia de algunos gobiernos estatales. Como dijera el Presidente Ortíz Rubio, en la exposición de motivos de la iniciativa de Ley de 1931: " Cualesquiera que sean las desventajas que la norma escrita tenga en relación con las demás que rigen la actividad social, es indiscutible que ella es la única que consigue la seguridad y la certeza de una situación para cada cual, y esa seguridad es, en sí misma, un inapreciable bien cultural ".

Esta Ley fué publicada en 28 de agosto de 1931 con 685 artículos y 14 artículos transitorios, esta se dividía en 11 títulos, el derecho sustantivo y procesal del trabajo, así como lo relativo a las autoridades laborales. Quedan regulados los sujetos del Derecho del Trabajo, la libertad de trabajo, el contrato individual y colectivo, las jornadas, los salarios, las obligaciones de trabajadores y patrones, la suspensión y rescisión de los contratos de trabajo, los trabajos especiales y la protección por riesgos de trabajo. (4)

Ya que mi tema de estudio se refiere a la rescisión, veremos de que manera la contempla la Ley de 1931:

Capítulo XII De la rescisión del Contrato de Trabajo; artículo 121.- Se consagra a favor del Patrón la acción sustantiva rescisoria del contrato de trabajo. No obstante lo dicho, entende-

(4) Suplemento de la revista "Vínculo", publicada por la S T y P S y Programas Internos de Bienestar, publicada con motivo del Cincuentenario de la expedición de la Ley de 1931, agosto de 1981.

mos que la rescisión del contrato de trabajo, cuando el trabaja -
dor o el patrón estiman que existe alguna causa es una excepción -
y no una acción, como ocurre en el Derecho Civil, en el cual la -
rescisión sólo puede obtenerse mediante procedimiento judicial. -
La nulidad del contrato de trabajo puede entenderse por acción o -
por excepción; Los efectos de la nulidad, cuando el patrón despi -
de al trabajador pensamos que éste ya prestó determinados servi -
cios, no le es posible devolver la energía del trabajo que desa -
rrolló un beneficio al patrón, la rescisión no puede producir - -
efectos retroactivos en su perjuicio. Ya que la legislación labo -
ral persigue la protección de los trabajadores. Se llega a la con -
clusión de que la nulidad y la rescisión no son términos disími -
les para el legislador, y que en la práctica producen idénticos -
efectos (ponen fin al contrato de trabajo).

El pago de los salarios caídos, dice Trueba, -no debe confun -
dirse con la institución de las costas judiciales, porque tiene -
motivaciones diferentes y porque no tiene aplicación en todas las
acciones del trabajo, sino tan sólo en los provenientes de Despi -
do Injustificado. Cuando un trabajador es despedido sin justifica -
ción tiene dos acciones a ejercer: la reinstalación, tendiente a -
que el patrón cumpla con el contrato, o a la indemnización de - -
tres meses de salario. De la Cueva, señala que la prueba del des -
pido es prácticamente imposible. Pero creemos, añade -que cuando
el patrón, después de negar el hecho del despido, se opone a que -
el trabajador regrese a su empleo, crea en favor del obrero la --
presunción de que fue despedido, pues si el trabajador reclama el
cumplimiento de su contrato, estimando que ha sido despedido y --
esto es falso, no existe razón para que el patrón se oponga a di -
cho cumplimiento- y si lo exige, debe entonces probar que el obre -
ro ha dado causa para esa falta de cumplimiento. No es exacta la -
tesis de que la prueba del despido corre a cargo del trabajador, -
pues al ejercitarse la acción correspondiente, el demandado está -
obligado a contestar la reclamación, indicando la forma en que ha
yan acontecido los hechos (Amparo Dto. 10177-14-1a.).

Por reinstalación se entiende "volver a instalar", y por --

instalar " poner en posesión de un empleo ", de tal manera que -- reinstalar equivale a poner en posesión de un empleo y es cuestionable que no por el hecho de aceptar los términos de un laudo que condena a reinstalar y fijar un plazo de tres días para que el beneficiario se presente para este fin, puede decirse que haya reinstalación.

El pago de indemnización procede cuando se despide sin causa justa, el que paga indemnización por despido queda liberado de la obligación de cumplir con el contrato de trabajo (Revista del Trabajo, T. VI, No. 24, pág. 21).⁽⁵⁾

Las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo de 1931, aparecen en una compilación nuestra que contiene los comentarios a la misma, así como la jurisprudencia respectiva.⁽⁶⁾ Sus textos constituyen la unificación de las Leyes Laborales en la República, como expresión del poder capitalista con el reconocimiento de derechos obreros. Dicha Ley estuvo en vigor hasta el 30 de abril de -- 1970.

2. NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO REFORMADA DE 1970.

Con la experiencia de 37 años de vigencia de la Ley de 1931, el Presidente Díaz Ordaz, el 9 de diciembre de 1968, envió al Congreso de la Unión la iniciativa de la nueva Ley Federal del Trabajo. De esta manera es publicada el 10 de abril de 1970 y entra en vigor el 10 de mayo del mismo año, dividida en 16 Títulos, con -- 391 artículos y 12 transitorios; más apenas iniciada su vigencia -

 (5) Luis Nuñez, Comentarios de la Ley Federal del Trabajo de 1931., Editorial Stylo, 1948.

(6) Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera, Ley Federal del Trabajo reformada y adicionada, 64a. edición, Editorial Porrúa S.A., México, 1969.

fue notorio que la Nueva Ley no había reglamentado varios de los tantos derechos de los Trabajadores, es por eso que surgen varias modificaciones.

Con la Ley de 1970, vino la supresión de la Ley de 1931 de -- aplicar supletoriamente el Código Civil. Así también con motivo de la inflación se determina en 1974, que los salarios se estudien -- anualmente, para que el día primero de enero de cada año, se den -- los salarios nuevos (Comisión Nacional y Regional de Salarios Mí -- nimos).

El derecho de los trabajadores de participar en las utilida -- des de las empresas, de conformidad con el porcentaje del 8% que -- determinó la Comisión Nacional para el reparto de utilidades, en -- su resolución publicada en el Diario Oficial de 14 de octubre de -- 1974. La Ley de 1970 obliga a los patrones de asistir a sus traba -- jadores respecto de su casa, con este motivo en abril 24 de 1972 -- se publica en el Diario Oficial de la Federación, la Ley del Insti -- tuto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores.

La Ley de 1931 regulaba el Contrato a prueba, pero la Ley de -- 1970, elimina el contrato de aprendizaje; el primero de mayo de -- 1978, se consigna como una obligación del patrón el adiestrarle y -- capacitar al trabajador.

Se adicionó una disposición contenida en la parte final del -- artículo 47, misma que obliga al patrón a dar al trabajador aviso -- escrito de la fecha y causas de la rescisión o despido. Esta obli -- gación patronal tiene por objeto configurar con precisión la cau -- sal del 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 no -- toriamente trascendente en relación con los despidos de los traba -- jadores, porque el aviso escrito y la causal o causales que se ha -- gan valer en el mismo, como se ha dicho, configuran definitivamen -- te la rescisión o despido, de manera que entre tanto no se le comu -- nique al trabajador por escrito no surte efectos legales y no co -- rre el término de prescripción para el ejercicio de las acciones, -- por una parte; y por la otra, el patrón que rescinda o despida al -- trabajador por las causales que invoque en el aviso escrito, no po

drá oponer como excepción otras causales distintas de las que motivaron el despido que comunicó al trabajador. En caso de que el patrón despidiera 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 trabajador 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 idónea mente 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 al mismo una multa. -- Como se observa esto nos parece absurdo y contrario el 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 veinte años, sólo se podrá rescindir por -- una causa que sea particularmente grave o que haga imposible su -- continuación. (7)

3. LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970 (Reforma Procesal de 1980)

Tres son las modificaciones que ha promovido el artículo 123- Constitucional. La primera otorgó el Derecho de los trabajadores a recibir capacitación y adiestramiento con cargo al patrón; la segunda, amplió la competencia federal a nuevas ramas industriales y

(7) Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera, Nueva Ley - Federal del Trabajo Reformada. 35a. edición, Editorial Porrúa, - S.A., México, 1978.

declaró la competencia exclusiva de las autoridades federales respecto a las obligaciones de los patrones en materia de capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, así como de seguridad e higiene en los centros de trabajo para lo cual las autoridades estatales deberán prestar auxilio a las federales. Y la tercera, adicionó al precepto constitucional como un primer párrafo para consagrar que "Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil"; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la Ley".

Con base en las anteriores reformas constitucionales y la reglamentación que de ellas contiene ahora la Ley Federal del Trabajo, quedó constituido el Sistema Nacional de Empleo, Capacitación y Adiestramiento.

Otras importantes reformas a la Ley Federal del Trabajo, se deben a la iniciativa del Presidente López Portillo. En 1977 se creó un capítulo especial para normar los trabajos de los médicos-residentes en periodo de adiestramiento en una especialidad, reconociéndoles cabalmente sus derechos laborales.

En 1980 se añadió un nuevo capítulo al Título Sexto de la Ley para regular las relaciones de trabajo entre los trabajadores académicos y administrativos de las Universidades e Instituciones de Educación Superior Autónomas por ley, como complemento de la reforma del artículo 3o. de nuestra Carta Magna en la que se consagra la autonomía de esas Instituciones y los de sus trabajadores. Por último, el primero de mayo de 1980, entró en vigor la reforma procesal para hacer más expedita la justicia laboral y defender con mayor eficacia los derechos de la clase obrera. Nos referimos a los Procedimientos Paraprocesales o Voluntarios (artículos del 982 al 991 de la Ley Federal del Trabajo). También el primero de mayo de 1980 entra en vigor un nuevo agregado al artículo 47 parte final, que precisa la forma y efectos del aviso, el cual estudiamos con anterioridad. Sin duda, la adición 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 fué injustificado, como lo dispone la Nueva Ley Federal del--

Trabajo.

La Junta al recibir el escrito del patrón examinará que reúna los requisitos necesarios que señala la Ley, inmediatamente correrá traslado a los representantes de los trabajadores, para que manifiesten lo que a su derecho convenga; transcurrido el plazo acordará lo conducente. Si la solicitud del patrón no reúne los requisitos legales, la Junta la desechará de plano.⁽⁸⁾

(8) Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera, Ley Federal del Trabajo de 1970, (Reforma Procesal de 1980], 47a. edición, actualizada e integrada, Editorial Porrúa, S. A., México, 1981.

CAPITULO SEGUNDO

EL PROCESO CONTENCIOSO Y EL VOLUNTARIO

1. DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.
2. AUTORIDADES DEL TRABAJO.
3. EL ARBITRAJE POTESATIVO.
4. EL ARBITRAJE OBLIGATORIO.

1. DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.

Es el conjunto de normas que establecen los medios y requisitos para el ejercicio de las acciones del Trabajo.

Se discute si el Derecho Procesal del Trabajo tiene autonomía, separado del Derecho Procesal Común. Los estudiosos como el Maestro Trueba Urbina, sostiene que a la luz de la Teoría integral, no nació del Derecho privado, sino de la dialéctica sangrienta de la Revolución Mexicana: es un producto genuino de ésta. No tiene ningún parentesco o relación con el Derecho público o privado: es una norma eminentemente autónoma que contiene derechos materiales e inmanentes exclusivos para los trabajadores que son las únicas personas humanas en las relaciones obrero-patronales; es, en resumen, un instrumento de lucha de los trabajadores frente a sus explotadores, pues a través de él deben alcanzar en los conflictos laborales la efectiva protección y tutela de sus derechos, así como la reivindicación de éstos, de acuerdo con el espíritu social del artículo 123 de nuestra Carta Magna. (9)

Otros autores señalan que, el Derecho Procesal del Trabajo no es una ciencia separada del Derecho Procesal del Trabajo Común ya que tiene su origen en éste, lo que sirve como base para el Derecho Procesal del Trabajo, pero de naturaleza distinta al Derecho-Procesal Común.

2. AUTORIDADES DEL TRABAJO.

Es la que está investida por la Constitución y la Ley para la aplicación, vigilancia, administración y demás conceptos de las disposiciones de trabajo y para dirimir las controversias que

(9) Alberto Trueba Urbina, Nuevo Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A., México, 1970. págs. 225, 250.

dentro de las relaciones laborales se presentan; Se clasifican en Organos Administrativos, que son los que se encargan de vigilar - el debido cumplimiento de las controversias que surgan entre trabajadores y patronos, y Organos Jurisdiccionales, que son los que se encargan de aplicar las leyes y conocer de los problemas que - surgan en sus ámbitos correspondientes.

En cuanto a la Naturaleza de las Juntas de Conciliación y Arbitraje se ha discutido mucho sobre ellas, en el sentido de que - no tienen las mismas características de los Tribunales Judiciales en los que impera el principio de igualdad de las partes e imparcialidad supuesta del Juzgador, por lo que las Juntas de Conciliación y Arbitraje en el artículo 123 de la Constitución Político--social de 1917, son órganos de la Jurisdicción Social, es decir, - son Tribunales de Derecho Procesal Social del Trabajo, cuya justicia se imparte entre desiguales como son el trabajador y el patrón, lo cual originó que la reforma procesal del Trabajo de 1980 rompiera definitivamente el principio de paridad procesal y se le encomendara a las Juntas la facultad de cuidar a la parte obrera, supliendo sus quejas o demandas defectuosas, aplicando los principios sociales de la doctrina mexicana, para que en el proceso laboral imperen los principios de Justicia Social. ⁽¹⁰⁾

Ambos procedimientos del proceso del trabajo y paraprocesales quedan bajo la responsabilidad de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, por lo que el artículo 685 de la Nueva Ley Procesal le encomienda a dichas Juntas corregir irregularidades u omisiones de la demanda de la parte obrera en el proceso y en los procedimientos paraprocesales, a fin de que no sufra menoscabo la Justicia Social y no se causen perjuicios a los trabajadores quienes tienen derecho a la protección procesal social.

{10} Alberto Trueba Urbina, Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Porrúa, S. A., México, 1978.

3. EL ARBITRAJE POTESTATIVO.

Como su nombre lo dice se deja a la voluntad de las partes, -- la posibilidad de que al no encontrar ellos por sí mismos, la resolución de su conflicto, recurren a un árbitro que bien puede -- ser privado o público, para que resuelva la controversia.

4. EL ARBITRAJE OBLIGATORIO.

Puede derivar también de la voluntad expresa de las partes -- plasmada en un contrato o de la ley. En la teoría resulta muy reconfortable saber que los trabajadores son los únicos que pueden obligar al patrón a someterse al arbitraje de la autoridad laboral, pero en la práctica son los propios trabajadores los que más sufren las consecuencias del no sometimiento al arbitraje en virtud de que al patrón no se le puede obligar a pagar los salarios caídos sin el previo sometimiento a la decisión jurisdiccional.

En la fracción XX del artículo 123 Constitucional se acepta el arbitraje obligatorio al señalar que "Las diferencias o los -- conflictos entre el capital y el trabajo, se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de obreros y de patrones, y uno del Gobierno.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación señala que es im -- procedente el amparo acerca de resoluciones de arbitrajes privados en materia de Trabajo, porque reviste de imperio que lo eleve a un acto jurisdiccional. (Jurisprudencia No. 13 del Apéndice al Semanario Judicial de la Federación publicado en 1965, quinta parte, página 28)

En un principio, la Suprema Corte había sostenido (1917-1924) que las Juntas de Conciliación y Arbitraje carecían de imperio -- para ejecutar sus resoluciones y por ello no existía el arbitraje obligatorio; es así como en el año de 1924, se les reconoció el --

imperio y por consecuencia, la obligatoriedad del arbitraje. (11)

El someterse al arbitraje, hay dos procedimientos: La Conciliación, que es el arma principal de la autoridad laboral, en la cual se busca una resolución de común acuerdo, y el arbitraje, que es obligatorio en casos relacionados a la estabilidad en el empleo, pagos de salarios, en los cuales, es primordialmente obligatorio para el patrón someterse al arbitraje, porque a través de la coacción del Estado se obliga a pagar las condiciones convenidas. La Conciliación y el Arbitraje son los medios idóneos para conseguir la solución del problema de trabajo.

De las acciones por separación del trabajo.- Conforme a lo dispuesto por el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, cuando el trabajador sea despedido de su trabajo, deberá demandar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección, el que se le reinstale en el trabajo que venía desempeñando antes del despido o que se le indemnice en los términos a que se refiere este precepto, pero ello lo deberá hacer precisamente dentro de los dos meses siguientes contados a partir del día siguiente de la fecha de la separación o despido, ya que de no hacerlo así, la acción que ejercite después del término anteriormente señalado, se encontrará prescrita por disposición expresa del artículo 518 de la Ley Federal del Trabajo. En Cambio, tratándose de separación justificada (rescisión justificada) por parte del trabajador, a que se refiere el artículo 52 de ésta Ley, tan sólo se dispone de un mes para ejercitar la acción correspondiente, conforme a lo establecido en la fracción II del artículo 517 del Ordenamiento Laboral tantas veces mencionado

(11) Baltazar Cabazos Flores, El Mito del Arbitraje Potestativo, primera edición, México, 1978. pág. 163.

CAPITULO TERCERO

LOS PROCEDIMIENTOS

PARAPROCESALES

O

VOLUNTARIOS.

En el Capítulo III del Título Quince de la Ley Federal del Trabajo denominado de "Los Procedimientos Paraprocesales o Voluntarios", identificamos una innovación sumamente importante y positiva de la Reforma Procesal que regula el trámite de todos aquellos asuntos que, por mandato de ley, por su naturaleza o solicitud de parte interesada, se requiera de la intervención de la Junta, sin que esté promovido jurisdiccionalmente conflicto alguno entre partes determinadas (artículo 982 de la Ley Federal del Trabajo). No podría propiamente en este caso hablarse de procedimientos de ejecución, pero con el objeto de evitar el introducir nuevos Títulos en la actual legislación laboral y realizar los consiguientes desplazamientos que ello requeriría, se propone incluirlo en el mencionado título, separandolo lógicamente de las normas sobre actos de ejecución.

Al proponer la introducción de estas disposiciones en la Ley-Laboral se pretende establecer en ella un equivalente a lo que en nuestros códigos de procedimientos Civiles se conoce con el nombre de "Jurisdicción Voluntaria"; institución cuyas características jurídicas han dado origen a numerosas opiniones entre los tratadistas y han motivado la expedición de interesantísimas ejecutorias de la Honorable Suprema Corte de Justicia de la Nación, considerándosele en ocasiones como un verdadero proceso atípico. En realidad participa según el caso planteado, de las dos características. Lo que justifica la innovación que se propone, es recoger y dar mayor validez legal a una serie de prácticas realizadas mediante interpretación de la Ley, para tramitarlas con un procedimiento ágil, sencillo, marcadamente oral y concentrado. (12)

(12) Exposición de motivos de la Iniciativa de Decreto que tuvo por objeto modificar los Títulos XIV, XV y XVI; adicionar el artículo 47 y derogar los artículos del 452 al 458 y del 460 al 468, 470 y 471 de la Ley Federal del Trabajo, publicada en el Diario Oficial el 10. de abril de 1970.

Se reconoce que esta vía ha venido a integrar adecuadamente una de las grandes lagunas del procedimiento laboral. Era tan evidente la laguna, que aún sin fundamento legal suficiente los litigantes solían promover verdaderas cuestiones de Jurisdicción Voluntaria, que como no podía ser de otro modo, las juntas ignoraban aún cuando en el fondo se lograba el efecto deseado vgr. cuando se depositaba el salario de un trabajador al cobro que, en el fondo, deseaba colocar al patrón en una mora susceptible de fundar una demanda de rescisión, por culpa patronal o del contrato de trabajo.

De la manera como aparece diseñado el procedimiento para procesal podría servir adecuadamente a los intereses de todos los litigantes, sean trabajadores o patronos. En realidad la ley se atribuye una función general ya que servirá para tramitar todos los asuntos que requieran la intervención de la junta. Pero la propia ley dispone su utilización para la preparación de los juicios: para que se otorguen depósitos o fianzas, que deban ser comunicadas a alguien; para que se tramite la suspensión de reparos adicionales de utilidades ordenados por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, cuando el patrón impugne por la vía fiscal, la resolución; también deberán tramitarse en ésta vía los convenios entre trabajadores, sindicatos y patronos cuya aprobación a través de las Juntas de Conciliación y Arbitraje sea precisa. La ley le señala otros objetivos también fundamentales, entre ellos, es muy importante el de ser el conducto para que los trabajadores reciban el aviso escrito mediante el cual el patrón deberá expresarles, en un término perentorio, la causa o causas del despido. Sobre este tema en particular, uno de los más controvertidos de la reforma, ¿Será eficaz esta Jurisdicción Voluntaria Laboral?, creemos que sí, sin embargo es preciso advertir que su puesta en práctica va a exigir esfuerzos considerables de organización. La Ley es clara en el sentido de que las Juntas deberán correr traslado al trabajador, en su domicilio, en el término de cinco días (artículo 991 de la Ley Federal del Trabajo). Si tenemos en cuenta las estadísticas reales, podremos darnos cuenta de

que la tarea de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, de notificar los despidos diarios, no va a ser pequeña. El número de Actuarios encargados de éstos trámites va a crecer en gran manera. (13)

Los Procedimientos Paraprocesales establecidos constituyen -- una novedad importante para tramitar todos aquellos asuntos en -- que se requiera la intervención de la Junta, pero sin que entrañe conflicto alguno entre las partes.

Las reformas procesales de 1980 a la Ley Federal del Trabajo tiene su fundamento en los Principios Generales de Derecho, justicia social y equidad; su finalidad es mejorar la impartición de -- la justicia agilizando el procedimiento y protegiendo los dere -- chos de los trabajadores. Siéndo obligación de las Juntas dictar -- las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentra -- ción y sencillez en el proceso.

Con la conciliación se agiliza el trámite, al terminar el -- conflicto perentoriamente, lo que indudablemente favorece los inter -- eses de los trabajadores.

Dar a cada quien lo suyo, haciéndolo que la Justicia sea pronta y expedita, de acuerdo a los postulados de nuestra Constitu -- ción.

(13) Nestor de Buen Lozano, La Reforma del Derecho Procesal, Editorial Porrúa, S.A., México, 1980. pág. 116.

C A P I T U L O C U A R T O

EL ARTICULO 47, PARTE FINAL DE

LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

La iniciativa de decreto publicada en el Diario Oficial de la Federación el primero de abril de 1970, en su artículo segundo propone una adición al artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, conforme a lo expresado en la exposición de motivos y de acuerdo con el texto de la modificación propuesta, se advierte que ésta tiene por objeto precisar las consecuencias del incumplimiento de la obligación que, a cargo del patrón, consigna el último párrafo del artículo 47 en vigor.

Esta modificación se considera sustancial y tendrá efectos muy importantes en el aspecto procesal, toda vez que permitirá al trabajador defender sus derechos en relación con las violaciones que se le imputen y obligará al patrón a dar el aviso correspondiente, pues de lo contrario, según se indica en la propia iniciativa, el despido se considerará injustificado.

El examen que en forma general se ha hecho de las modificaciones que se proponen para los títulos catorce, quince y dieciséis, y la adición relativa del artículo 47, revela que en algunos casos se trata de la inclusión de nuevos preceptos; en otros de la reforma a algunos artículos de la Ley vigente, con el propósito de establecer la adecuada concordancia con las nuevas disposiciones; una tercera situación se refiere a la reubicación de preceptos de tipo procedimental, que, sin variar en su texto, se incluyen en el lugar que ahora les corresponde; una modificación secundaria o accesoria es la reubicación y cambio de número de los preceptos que actualmente figuran en el título dieciséis denominado Responsabilidades y Sanciones, modificación que tiene por objeto facilitar la continuidad de los preceptos que regulan lo personal, y por último, un cambio cuyo propósito es dar mayor apoyo a la parte procedimental (adición al artículo 47).

Para confirmar lo expresado en el párrafo que antecede, se estima pertinente hacer notar que los artículos nuevos son 152; los que se reforman para darle concordancia con los nuevos preceptos son 121; los que cambian de ubicación para incluirlos en el capítulo procesal, o para permitir la continuidad de dicho capítu

lo, son 153, y por último, un sólo precepto que figura en la parte sustantiva y que se adiciona para dar apoyo al aspecto procesal que es el artículo 47, consistente en señalar la consecuencia legal de la falta de notificación por escrito al trabajador, que tiene por objeto fundamental hacer posible que el trabajador despedido conozca oportunamente las causas del despido, para que esté en posibilidad de recurrir a los Tribunales laborales, cuando considere que es injustificado, y así no se vea sorprendido e indefenso en el momento del juicio. (14)

No obstante la letra de la Ley, puede ser que el despido haya sido verbal, lo que deja siempre abierta la puerta, si es preciso, negarlo una vez iniciado el juicio, y vendrá entonces la oferta del empleo "en los mismos términos y condiciones en que lo venía prestando", fórmula típica en algunas contestaciones de demanda, que es el resultado de un intento frustrado de la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación por poner un remedio a la vieja fórmula de la simple negativa del despido que se basaba en el aforismo jurídico, pasado de moda, de que quien afirma debe probar, no así el que simplemente niega los hechos.

A partir de esa oferta, si el trabajador es templado vendrá la reinstalación ficticia, apenas suficiente para que el actuario dé fé de la "buena voluntad del patrón", que culminará con un nuevo despido. Hay múltiples casos en que esta fórmula se repite y sólo terminan, a un costo muy caro.

Al dictarse la Ley de 1970 se intentó poner remedio al problema obligando al patrón a dar aviso escrito de la causa o causas del despido, pero no se especificó castigo o consecuencia alguna que pudiese derivar del incumplimiento de esa carga. Enton--

(14) Exposición de Motivos de la Iniciativa de Decreto que tuvo por objeto modificar los Títulos XIV, XV y XVI; adicionar el artículo 47 y derogar los artículos del 452 al 458 y del 460 al 468, 470 y 471 de la Ley Federal del Trabajo, publicada en el Diario Oficial el primero de abril de 1970.

ces la Suprema Corte de Justicia de la Nación, simplemente, declaró inocua la omisión, por cierto que sin razón, liberando en forma injusta al patrón de una responsabilidad natural.

Sobre el tema han surgido todo tipo de controversias: Nestor de Buen, afirma que el no dar aviso nulificaba el despido, porque era conducta contraria a una norma imperativa, de orden público - (artículo 5 de la Ley Federal del Trabajo), de manera que la separación material del trabajador, sin importar su justificación, -- resulta violatoria y contraria a derecho, produciéndose, en consecuencia, una situación análoga a la del despido injustificado. De hecho esta diferencia se establece en España donde la Ley distingue entre despido injustificado y despido nulo (el que no va acompañado del aviso escrito) siéndo diferentes desde un punto de vista jurídico, coinciden en las consecuencias.

En general los abogados patronales han ignorado los avisos -- del despido. Inclusive se ha jugado a expresar en el aviso una -- causa y después, con gran sorpresa para el trabajador, señalar -- otras al contestar la demanda. Pero ello ha sido motivado por ese criterio equivocado de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, el cual a la vista de las adiciones hechas al artículo 47 de la -- Ley Federal del Trabajo, tendrá que cambiar.

La nueva disposición, un agregado al artículo 47, es justa -- pero técnicamente inadecuada; es cierto que resulta absurdo que -- el despido se justifica por la conducta del trabajador, la falta -- de aviso determine, seis días después, la injustificación. (15)

El problema se complica, sin embargo, con respecto al hecho -- social que se quiere evitar. Lo más probable es que sigan utili -- zando los recursos bajos de la negativa de despido acompañada de -- la oferta de reinstalación, lo cual conduce a una maniobra tam --

(15) Néstor de Buen Lozano, La Reforma del Derecho Procesal, Editorial Porrúa, S.A., México, 1980. Pág. 116.

bién tradicional y generalmente ineficaz, observada por los defensores de los trabajadores, de presentar testigos falsos, motivo por el cual siempre salen perjudicados los trabajadores.

Trueba Urbina considera que se adicionó acertadamente este precepto con la disposición contenida en la parte final del mismo que obliga al patrón a dar al trabajador el aviso. 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 la otra el patrón que rescinda o despidida al trabajador por las causales que invoque en el aviso escrito, no podrá poner 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 trabajador 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 5 de la Ley Federal del Trabajo. 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, 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 al mismo una multa; este criterio nos parece absurdo y totalmente contrario al espíritu que nuestros legisladores

quisiéron darle a la disposición. (16)

Por su parte Baltazar Cabazos ha venido sosteniendo el punto de visita contrario. En su manual de aplicación e interpretación de la Nueva Ley Federal del Trabajo, publicado en el año de 1971- por la Confederación Patronal de la República Mexicana, encontramos: "¿Qué sucede si el patrón no dá aviso al trabajador de la fecha y causa o causas de la rescisión?", "¿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 des- pido 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 las Juntas de Con - ciliación y Arbitraje"

"Con toda oportunidad sigue diciendo Baltazar Cabazos solici- tamos la opinión de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, la cual opinó que el patrón que omita dar tal aviso se hace acree- dor a las sanciones previstas por la Ley Federal del Trabajo en - el artículo 992, que a la letra dice: "Las violaciones a las nor- mas de trabajo cometidas por los patronos o por los trabajadores, se sancionarán de conformidad con las disposiciones de este Títu- lo, independientemente de la responsabilidad que les corresponda- por el incumplimiento de sus obligaciones.

La cuantificación de las sanciones pecuniarias que en el pre- sente Título se establecen, se hará tomando como base de cálculo- la cuota diaria de salario mínimo general vigente, en el lugar y- tiempo en que se cometa la violación."

Ahora con la nueva adición al artículo 47 parte final, seña-

(16) Francisco Ramírez Fonseca, "El Despido" (comentarios - y Jurisprudencia), edición especial de P. A. C., S.A., México - - 1982, pág. 149.

la que 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.

Así mismo, 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. Señala que en la práctica los trabajadores se niegan a recibir la comunicación de despido, o si la reciben, posteriormente pueden negar tal circunstancia.

Por otra parte, la Suprema Corte ha ratificado también su criterio de que la falta de aviso de la causa o fecha de la rescisión de los contratos no produce la consecuencia de que el despido sea injustificado. Amparos Directos 1748/73 de Jorge Alberto García Quintanilla y 2650/73 de Everardo Hernández Pelayo.

La reforma que por adición introdujo al artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo el decreto publicado el 4 de enero de 1980, y que entró en vigor el primero de mayo del mismo año en el sentido de considerar la falta de aviso de rescisión como suficiente para que el despido se estime injustificado, tiene como finalidad según lo hemos manifestado, que el trabajador conozca las causas y la fecha de la misma, para no dejarle en estado de indefensión; con esta modalidad y su reglamentación en el artículo 991, se logra un procedimiento ágil y sencillo, marcadamente oral y concentrado que da seguridad y certeza a los términos de la controversia obrero-patronal, cuando ésta se origina por la rescisión del contrato de trabajo por causas supuestamente imputables al trabajador.

A su vez el artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo en su fracción VI, establece que en todo caso corresponderá al patrón probar su dicho cuando exista controversia sobre la constancia de haber dado aviso por escrito al trabajador de la fecha y causa del despido. Respecto de tales preceptos, surge un-

conflicto en su interpretación cuando en la audiencia de arbitraje la parte actora no controvierte, en forma alguna haber recibido por escrito el aviso de rescisión que alega el patrón -- pues se presenta la disyuntiva de obligar al patrón de haber dado el aviso de rescisión por escrito al trabajador o que dicho aviso se puso en conocimiento de la Junta de Conciliación y Arbitraje para que lo notifique al trabajador en caso de que éste se haya negado a recibirlo, independientemente de que tal hecho haya sido controvertido o no por el actor en la audiencia de -- arbitraje.

Si analizamos lo preceptuado por el artículo 784 fracción VI de la Ley Federal del Trabajo, podríamos considerar que el patrón deberá probar el hecho de haber dado aviso por escrito al trabajador de la fecha y causa del despido, sólo en el caso de que exista controversia sobre tal hecho, es decir, solamente en el supuesto de que la parte actora en la audiencia de arbitraje haya negado haber recibido dicho aviso por escrito del -- patrón.

Sin embargo, se estima que aún en el caso en que la parte actora no haya controvertido en forma alguna, en la audiencia de arbitraje correspondiente, haber recibido del patrón por escrito el aviso de rescisión, seguirá correspondiendo a dicha parte la carga probatoria de justificar el haber dado al trabajador dicho aviso por escrito, pues ésta obligación forma parte de la causal de rescisión invocada y es indispensable su cumplimiento para la configuración de la misma, además de que el artículo 47 establece una sanción procesal inherente a la falta de aviso al trabajador o a la Junta de Conciliación y Arbitraje, -- por sí sola, es decir independientemente de que controvierta o no, dentro del juicio al hecho consistente de la comunicación -- por parte del patrón del aviso por escrito al trabajador. Se estima que esta interpretación está más acorde con los motivos -- que consideró el legislador para incluir en el artículo 47 la -- obligación patronal de dar aviso por escrito al trabajador de -- la causa o causas de rescisión invocada, que fueron el de ente-

rar al trabajador de la causa o causas que el patrón estaba esgrimiendo para rescindir el contrato de trabajo e impedir que - las modificara o ampliara en la audiencia de arbitraje.

El artículo 47 fracción XV de la Ley Federal del Trabajo - establece la obligación que tiene el patrón de notificar por es- crito al trabajador, la fecha y causas de la rescisión, y en ca- so de que el trabajador se negare a recibirlo, el patrón dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, lo ha- rá del conocimiento de la Junta de Conciliación y Arbitraje pro- porcionándole el domicilio del trabajador y solicitándole la no- tificación correspondiente. La Junta una vez que ha recibido la solicitud del aviso de rescisión a un trabajador, cuando estima que se satisfacen los requisitos de personalidad acreditada del patrón y la determinación de las causales invocadas, comisiona- al Actuario para que se constituya en el domicilio del trabaja- dor y le notifique el aviso de rescisión.

Este trámite ha causado daño en el ánimo de los trabajado- res a quien en esta forma se les comunica la rescisión de la re- lación laboral que le unía con el patrón, porque desconociendo- la Ley, al recibir esa notificación a través de la Junta de Con- ciliación y Arbitraje consideran que es una situación sanciona- da y aprobada por la Junta, y que, consecuentemente la rescí- sión que le hace el patrón es procedente de pleno derecho, abs- teniéndose los trabajadores de ejercitar sus derechos ante la - autoridad que le notificó la rescisión.

A fin de evitar esta interpretación errónea, deben unifi - carse los criterios para que las Juntas señalen que el trabaja- dor a quien se le comunica la rescisión de la relación laboral, tiene a salvo sus derechos para combatir legalmente esa rescisión⁽¹⁷⁾

(17) " Memoria ", VI Reunión Nacional de Juntas de - Conciliación y Arbitraje, Oaxaca, Oax., del 22 al 25 de junio - del año de 1981, Pág. 157.

Francisco Ramírez Fonseca, señala que es inconstitucional -- pues dice que es evidente que considerar injustificado un despido por la sola falta de aviso al trabajador, sin oír en defensa al patrón demandado, conculca en perjuicio de éste las garan -- tías de legalidad y de audiencia consagradas en los artículos - 14 y 16 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexi- canos. Señala un criterio definido de la autoridad del Trabajo- al respecto.

En un primer caso que se ventiló ante la Junta Especial nú mero cinco de la Federal de Conciliación y Arbitraje, se plan - teó una interpretación de estricto derecho no habiendo dado aviso por escrito el patrón de la fecha y causa o causas del despido, sin haber probado o tratado de probar la justificación del- despido, ni el trabajador haber aceptado los hechos imputados - por el patrón. La Junta en éste caso, dictó laudo condenatorio- en contra del patrón.

En conclusión, señalamos que la tendencia proteccionista - a la clase trabajadora se extiende al Derecho Procesal, como -- una lógica consecuencia de las reformas que comentamos.

C A P I T U L O Q U I N T O

LA DISOLUCION DE LA RELACION DE TRABAJO

1. FORMAS DE DISOLUCION DE LAS RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO.
2. LAS FORMALIDADES DEL DESPIDO.
3. LOS PROBLEMAS DE LA PRUEBA EN LOS CASOS DE DESPIDO Y SEPARACION POR CAUSAS IMPUTABLES AL PATRON.

1. FORMAS DE DISOLUCION DE LAS RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO.

Los principios del nuevo Derecho Mexicano del Trabajo acerca de la disolución de las relaciones individuales de trabajo, surgieron en la asamblea constituyente de Querétaro como una -- aplicación de la estabilidad en el trabajo; permanecieron dormi-- dos durante varios años, tuvieron una explotación brillante en la ejecutoria de la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación de Gustavo Adolfo de la Selva, Toca 6841/35/1a., -- de 29 de julio de 1936, fueron tergiversados por el mismo Tribu-- nal en la ejecutoria de Oscar Cué, Amparo directo 4271/40/1a., -- de 29 de febrero de 1941, y fueron ratificados en la reforma -- constitucional de 1962 y en las consecuentes modificaciones a -- la Ley de 1931 del mismo año de 1962. (18)

En las relaciones de producción y en general en las rela-- ciones laborales, que comprenden no sólo a los obreros, emplea-- dos, jornaleros, etc., sino a todos los prestadores de servi-- cios, inclusive a los profesionales, la falta de cumplimiento -- de las obligaciones de trabajadores y patrones en dichas rela-- ciones, originan lo que en la técnica civilista de nuestra le-- gislación se denomina "rescisión" de las relaciones de trabajo-- con todas sus consecuencias jurídicas y económicas que se deri-- van de la Ley Federal del Trabajo. Es inexplicable que aún sub-- sistan en una Legislación nueva conceptos civilistas, no obstan-- te que nuestro Derecho del Trabajo emplea la auténtica termino--

(18) Mario de la Cueva, El Nuevo Derecho Mexicano del Tra-- bajo, editorial Porrúa, S.A., México, 1972. Pág. 237.

logía laboral en razón de la función revolucionaria del precepto, por lo que usaremos la terminología de "despido y retiro" -- como se emplea en la fracción XXII del artículo 123 Constitucional que a la letra dice "El patrón 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 de terminará los casos en que el patrón podrá ser eximido de la -- obligación de cumplir con 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 patrón, o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrón no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos -- vengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él".

La ley de 1931 dividió las causas justificadas de disolución de las relaciones individuales de trabajo, en causas de -- rescisión y causas de terminación. En la exposición de motivos del Proyecto de la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, antecedente inmediato de la Ley de 1931, se lee que "esas denominaciones no son del todo apropiadas", pero la doctrina y la -- jurisprudencia las convirtieron en el principio técnico de la clasificación de las causas disolventes de las relaciones de -- trabajo. La Ley nueva adoptó los principios y la terminología de su antepasada.

La rescisión, es la disolución de las relaciones de trabajo, decretada por uno de los sujetos, cuando el otro incumple -- gravemente sus obligaciones. La rescisión es el resultado del -- ejercicio de un derecho potestativo que corresponde a cada uno de los sujetos de la relación, en el caso de que el otro, como se dice en la definición, incumple gravemente sus obligaciones--

por lo tanto, el titular del Derecho puede hacer uso de él o -- abstenerse; así, a ejemplo: un trabajador falta injustificada - mente a su trabajo cuatro o más días; el empresario puede separarlo, pero puede también conservarlo. El ejercicio de esa po - testad está condicionado por algunos presupuestos: a) un acto o una omisión, imputable a uno de los sujetos de la relación, que implique el incumplimiento de una obligación derivada de la relación de trabajo; b) el incumplimiento resultante del acto u - omisión debe ser de naturaleza grave: la ley considera que no - todo incumplimiento de una obligación amerita la disolución de la relación, o expresado en forma distinta: el incumplimiento - ha de referirse a las obligaciones principales o importantes, - pués en la prestación del trabajo, las faltas, los descuidos y los errores en el cumplimiento de las obligaciones secundarias - son frecuentes, para no decir inevitables, dada la naturaleza - humana, y así se las reputara causas suficientes para la diso - lución de las relaciones, el principio de la estabilidad es pre caria. Apoyamos esta idea en la fracción XV del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, que califica de grado a las causas de rescisión enumeradas en las catorce fracciones que la preceden; c) el dato relevante en la rescisión radica en la circunstancia de que se trata siempre de un acto humano carente de necesidad física, por lo tanto, que pudo haberse evitado.

La terminación, es la disolución de las relaciones de trabajo, por mutuo consentimiento o como consecuencia de la interferencia de un hecho, independiente de la voluntad de los traba jadores o de los patrones, que hace imposible su continuación; - así, a ejemplo, la incapacidad física o mental del trabajador. - Por su naturaleza, y salvo el caso del mutuo consentimiento, es el resultado de la admisión del principio de que los hechos se imponen a las relaciones jurídicas.

Si se comparan las dos instituciones se observará que su - diferencia, y volvemos a salvar el caso del mutuo consentimiento, radica en que la rescisión toma su origen en el incumplí --

miento culposo de las obligaciones, en tanto la terminación es la consecuencia de un hecho, ajeno a la voluntad de los hombres, que se impone a la relación jurídica. La distinción es importante, pues la diversidad de causas produce efectos diferentes, tanto en lo que concierne a las formas de operación cuanto en las consecuencias de la disolución.

Algunas de las causas justificadas de rescisión, las encontramos en el artículo 46 de la Ley Federal del Trabajo, que previene "el trabajador o el patrón 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 patrón; 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, aplicable a todos los trabajadores y patrones y en causas específicas para cada uno de los trabajos especiales reglamentados en 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 patrón de causas nuevas no produciría ningún efecto, pero al mismo tiempo posee una cierta flexibilidad, que se manifiesta de dos maneras: primeramente, porque los hechos constitutivos de las causas expre-

sas exigen frecuentemente que las Juntas de Conciliación y Arbitraje determinen si de verdad son constitutivos de la causa alegada, esto es, si, a ejemplo, integran una auténtica falta de probidad; en un segundo lugar, por la facultad de las Juntas de reconocer causas análogas.

Como todas las normas jurídicas, las disposiciones sobre las causas de rescisión expresas motivadas por el trabajador, tienen que ser interpretadas, pero será una interpretación restrictiva y siempre en beneficio del trabajador mismo, 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, si lo suprime en los casos concretos a los que se aplica. Dentro de éste 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. Finalmente, si en el proceso interpretativo aparece alguna duda, deberá aplicarse el pasaje final del artículo 18 de la Ley Federal del Trabajo: "en caso de duda, prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador".

En los renglones subsecuentes consideramos algunas de las cuestiones más discutidas en la doctrina y en la jurisprudencia (artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo).

I.- Engañar al patrón, el trabajador o en su caso el sindicato que lo hubiera propuesto o recomendado con certificados -- falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca.

II.- Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familia -

res o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia.

Sobre las faltas de probidad y los actos de violencia, cabe hacer las siguientes reflexiones:

Faltas de probidad. La causa de rescisión está consignada en la fracción segunda al establecerse "incurrir el trabajador durante sus labores, en faltas de probidad u honradez". De esta norma se desprenden dos elementos: en primer término, la existencia de la falta, y en segundo lugar, que la misma ocurra durante las labores, esto es, durante las horas de trabajo pero agrega un elemento nuevo: "que haga imposible el cumplimiento de la relación de trabajo", por lo tanto, que revista una especial gravedad.

No es fácil definir el concepto faltas de probidad: el Diccionario de la Academia se refiere a "bondad, rectitud de ánimo, hombría de bien, integridad y honradez en el obrar"; La Suprema Corte de Justicia ha dictado diversas ejecutorias que no solamente no ofrecen un criterio más o menos firme, sino que en ellas se descubren frecuentes incongruencias; así, a ejemplo: - en la ejecutoria de 22 de octubre de 1954, Amparo Directo - - - 3571/48/la., Cástulo Castillo, se dice "se cometen faltas de probidad cuando se sigue una conducta torpe, apartada de la realidad y del cumplimiento del deber"; pero la conducta torpe no constituye en sí misma una falta de probidad, pues sólo lo será si es intencionada; es más correcta la fórmula usada en la ejecutoria del 18 de octubre de 1944, Amparo Directo 3721/44/la., - Fábrica de jabones la Espuma. en la que se lee que la falta de probidad se caracteriza "por un manejo en el desempeño de las labores, mediante actos carentes de honradez". En un aspecto negativo, la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha sostenido invariablemente, en la ejecutoria de la fábrica la Espuma y en la de 14 de mayo de 1943, Amparo Directo 9856/42/2a., Manuel de la Rosa Vera, entre otras, que "no es necesario que los hechos-

imputados al trabajador constituyan delitos previstos y sancionados en la Ley Penal". Con ésto, nos encontramos ante un problema de naturaleza ética, porque la idea de probidad plantea la rectitud de ánimo y la honradez en el obrar; De ahí que la única solución armónica con la naturaleza del Derecho del Trabajo y con la estructura y funcionamiento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, sea partir del Diccionario de la Academia y considerar los hechos imputados al trabajador y a las circunstancias concurrentes en cada caso concreto dentro de la idea de que el estatuto laboral no mira hacia los intereses materiales del capital, sino hacia los humanos, hacia los hombres cuya energía de trabajo es explotada y aprovechada por aquél.⁽¹⁹⁾

Es indudable que la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha seguido sosteniendo el mismo criterio, pues igual concepto nos proporciona en una ejecutoria reciente, la relativa al Amparo Directo 2817/73, mencionada por Nestor de Buén, en su obra Derecho del Trabajo. Posteriormente, el mismo Tribunal en el Amparo Directo 4009/75, sentando Jurisprudencia (Tesis 98, página 140, Apéndice 1975, 5a. parte), ha dicho que existe falta de probidad cuando el trabajador se aparta del recto obrar, aunque su conducta no se traduzca en una lesión patrimonial para el patrón.

Por lo tanto, pues, debemos considerar como causa de despido justificado, toda conducta asumida por un trabajador contraria a la rectitud de ánimo, a la honrabilidad de bien, a la integridad y a la honradez en el obrar, aunque no haya ninguna lesión de carácter patrimonial.

Actos de Violencia. El bien jurídico que tutela la causal-

(19) Mario de la Cueva, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A., México 1972. Pág. 241.

de rescisión por actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos, es el deber de respeto derivado de la obligación de observar buenas costumbres durante el servicio, según se consigna en la fracción VII del artículo 134 de la Ley Federal del Trabajo.

La violencia, como causa de despido, puede ser física o moral; en el primer caso consiste en una agresión directa empleando la fuerza; en el segundo, en amenazas que importen peligro de perder la vida, la honra, la libertad o una parte considerable de los bienes.

Los amagos debemos tomarlos como sinónimos de amenaza; en cuanto a las injurias o malos tratos, la Suprema Corte ha sido sumamente estricta al considerar como causa de rescisión, incluso, las injurias proferidas al patrón por un familiar de un trabajador, tal y como se desprende de la siguiente ejecutoria: -- "El hecho de que un familiar de un trabajador injurie al patrón constituye, sin lugar a dudas, un acto que va en contra de la buena armonía que debe imperar en todo centro de trabajo y se equipara, por lo tanto, a la causal de despido que señala la fracción II del artículo 121 de la Ley de 1931.

Amparo Directo 5864/61.- Raquel Valladolid de Guzmán. lo.- de agosto de 1962.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente: Adalberto Padilla Ascencio." (20)

Nosotros, por nuestra parte, no podemos estar de acuerdo con este criterio de la Corte, pues el familiar del trabajador no es sujeto de la relación laboral. Las injurias del familiar podrían ser causa de rescisión si el familiar obrara por instrucciones del trabajador y quedara probada en juicio, dicha --

(20) Francisco Ramírez Fonseca, El Despido (Comentarios y Jurisprudencia), Edición especial de P.A.C., 1982, Pág. 65.

circunstancia. Por lo mismo, el único criterio aceptable es el que vierte la Corte en la siguiente ejecutoria:

"Gramatical y Jurídicamente, toda intención dolosa, de palabra o de obra que implique una ofensa a otra persona, tiene las características de la injuria; si el legislador estimó que es motivo de rescisión del contrato de trabajo el que el trabajador, durante las labores, incurra en actos de violencia, amagos o injurias en contra de los jefes del taller o de la negociación, - fue suficiente que la actitud del quejoso en contra de su jefe inmediato haya sido contraria al principio de orden que debe imperar en cualquier taller durante el desempeño del trabajo, como norma que haga posible las relaciones obrero-patronales bajo bases de respeto mutuo, para que pueda considerarse que tal actitud mereció el despido sin responsabilidad alguna para la empresa demandada. Amparo Directo 1455/60.- Lino Rosales Tapia.-- 19 de octubre de 1960.- 5 votos.- Ponente: Angel Carbajal."

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

IV.- Cometer el trabajador, fuera del servicio, contra el patrón, sus familiares o personal directivo o administrativo, - alguno de los actos a que se refiere la fracción II, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;

La Suprema Corte de Justicia de la Nación, sostiene el criterio de que "basta con que el obrero, aún fuera de su jornada de trabajo, incurra en faltas de probidad y honradez en contra de su patrón, para que por tal motivo se le despida injustificadamente, ya que no sería admisible, jurídicamente, que sólo durante el desempeño de sus labores tuviera que comportarse con probidad u honradez hacia su patrón, y al concluir su jornada estuviera facultado para cometer actos de esa naturaleza en su contra" (amparo Directo 6546/75. Joaquín Medina S. 18 de junio-

de 1976). (21)

Es claro que la expresión (hacer imposible) constituye un eufemismo; con ello se intenta subrayar que el impacto de la conducta indebida del trabajador es de tal naturaleza que la continuación de la relación de trabajo resulta inconveniente porque es obvio que por muy violentos que hayan sido unos insultos o unos golpes, ellos no imposibilitan la continuación de la relación laboral. En este caso, el Juzgador habrá de tener buen cuidado al analizar los hechos. A ciertos niveles, la violencia del lenguaje entre patrones y trabajadores constituye casi, por más que sea indebida, la circunstancia normal de trato y su incidente fuera del trabajo puede reflejar, simplemente, esa manera de ser del trato ordinario y resultaría injusto que una interpretación superficial de los hechos trajera consigo la penamáxima que puede derivar de las relaciones individuales de trabajo: el despido.

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

No contamos en esta fracción con ningún criterio de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, pues debido, tal vez, a los escasos precedentes ante las Autoridades del Trabajo, muy probablemente no ha tenido que ocuparse este alto Tribunal de estas cuestiones. Cuando menos, y a pesar de una minuciosa búsqueda, no se ha encontrado ningún precedente.

El trabajador, para incurrir en la causal, debe ocasionar perjuicios materiales, ocasionarlos intencionalmente, durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas.

(21) Francisco Ramírez Fonseca, El despido (Comentarios y jurisprudencia), Edición especial de P.A.C., 1982, Pág. 71.

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

Así pues, tiene que haber de por medio descuidos de tal naturaleza, que por éste sólo hecho sea la causa del perjuicio material. Es decir, debe haber una relación directa de causa a -- efecto, o sea, que el perjuicio dependa de la negligencia.

Por lo tanto, la Suprema Corte señala que "la negligencia no es otra cosa que el descuido o falta de aplicación en la realización de un acto, que puede ser apreciado por los sentidos". Amparo Directo 5312/59.- Lázaro Oropeza Montes.- 18 de febrero de 1960.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente: Agapito Pozo.

Señalaremos, que esta fracción al igual que la anterior -- encuentran su apoyo en el Capítulo II, respecto de las obligaciones de los trabajadores, artículos 134 y 135 respectivamente.

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

En cuanto al bien jurídico tutelado, este atañe tanto al patrimonio como a la integridad física y a la vida de las personas.

Es evidente que el patrón puede despedir "cuando un hecho delictuoso, que se realiza en las mismas condiciones que si proviniera de cualquier fuerza física, produce lesiones y aún la muerte del trabajador, tal hecho debe estimarse como accidente de trabajo, si se reúnen los requisitos para la existencia de éste, independientemente de que tenga, a la vez, el carácter de delito, siéndo procedente establecer, en consecuencia, la obligación para el patrono de indemnizar a la víctima o a sus deudos". (22)

(22) Jurisprudencia: Apéndice 1975, 5a. parte, Cuarta Sala Tésis 5, páginas 4 y 5.

"El patrono está obligado a indemnizar al obrero por los accidentes de trabajo que sufra, aún cuando obre con descuido, de acuerdo con el artículo 317 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, el cual no exime al patrono de las obligaciones que le impone el título que se refiere a los riesgos profesionales porque el trabajador explícita o implícitamente, haya asumido los riesgos de su ocupación; porque el accidente haya sido causado por descuido o negligencia, de algún compañero de la víctima, o porque haya ocurrido por negligencia o torpeza de ésta, siempre que no haya habido premeditación de su parte". (23)

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

Esta norma es complementaria con la obligación impuesta por el artículo 134 fracción VII, de "observar buenas costumbres durante el trabajo". Ahora bien, independientemente de la validéz que tiene lo ya dicho, y más bien como un complemento, queremos dejar asentado que nosotros abrigamos la convicción de que la ley, al hablar de actos inmorales, se quiere referir a los contrarios a las buenas costumbres, por lo que una vez más pasa el problema a las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

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

La Suprema Corte ha insistido mucho ---ya lo hemos visto, al hablar de probidad en la fracción II--- en que la relación de trabajo está basada en la confianza mutua. Por lo tanto, al perderse esta por una causa razonable y establecida en la ley, la consecuencia tiene que ser que se abra el derecho de rescin-

(23) Jurisprudencia: Apéndice 1975, 5a. Parte, Cuarta Sala Tesis 10, páginas 11 y 12.

dir el contrato de trabajo. El artículo 134 fracción XIII, obliga a los trabajadores a "guardar escrupulosamente los secretos-técnicos, comerciales y de fabricación de los productos a cuya-elaboración concurren directa o indirectamente, o de los cuales tengan conocimiento por razón del trabajo que desempeñen, así - como de los asuntos administrativos reservados, cuya divulga -- ción pueda causar perjuicios a la empresa".

X.- Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia - en un periodo de treinta días, sin permiso del patrón o sin cau sa justificada;

Durante varios años se discutió ardientemente en torno a - lo que se debía entender por "un mes", una disputa que muestra- que la interpretación gramatical es poco menos que inútil: al - gún trabajador faltó seis días consecutivos, los tres últimos - de un mes y los tres primeros del siguiente. La Sala del Traba- jo sentó jurisprudencia firme en el sentido de que "debe enten- derse por un mes, un plazo cualquiera de treinta días, contados a partir de la primera falta" (Apéndice al Semanario Judicial - de la Federación, 1965, quinta parte, página 88). Las reformas- de 1962 recogieron esa tesis, a cuyo fin substituyeron el térmi- no de (un mes) por la fórmula, que pasó a la fracción X del ar- tículo 47 de la Ley Nueva: (en un periodo de treinta días).⁽²⁴⁾

Al igual que en el problema de la suspensión, la fracción- X incluyó como excluyente, la existencia de una causa justifi- cada para faltar al trabajo. Como el fenómeno es el mismo, las- explicaciones que propusimos para la suspensión de las relacio- nes son válidas para la hipótesis de la rescisión, por lo tan- to, las Juntas de Conciliación y Arbitraje deben apreciar las -

(24) Mario de la Cueva, El Nuevo Derecho Mexicano del Tra- bajo, Editorial Porrúa, S.A., México, 1972. Pág. 243.

razones expuestas por el trabajador para decidir lo que juzguen conveniente.

La Suprema Corte de Justicia ha establecido jurisprudencia firme (Apéndice al Semanario Judicial de la Federación, 1965, - quinta parte, página 85) que es importante conocer:

"para que las faltas al trabajo en que incurre un trabajador no den lugar al despido, debe dar aviso al patrón de la causa de las mismas y acreditar, cuando vuelva al trabajo, que - - efectivamente se vió imposibilitado para laborar, pués de no haberlo, la rescisión que del contrato de trabajo haga el patrón - será justificada. Así pués, carecerá de eficacia la comprobación posterior de tales faltas ante la Junta de Conciliación y Arbitraje."

En fecha relativamente reciente modificó la Suprema Corte de Justicia de la Nación su criterio para establecer que, en todos los casos, más de tres faltas es equivalente a cuatro faltas. Nosotros estamos en contra de éste criterio, pués a pesar de que la Ley habla de más de tres faltas, la Corte considera lo que la Ley no dice, o sea, que más de tres significa cuatro faltas.

Como quiera que sea, hay que tener presente lo anterior para despedir considerando cuatro faltas evitando con ello un laudo condenatorio.

La ejecutoria donde se advierte el criterio apuntado, dice textualmente como sigue:

"Faltas de asistencia, se requieren cuatro para que opere la rescisión del contrato de trabajo por.- Para que el patrón - tenga derecho a rescindir el contrato de trabajo, se requiere - que sean más de tres faltas de asistencia en un término de - - treinta días; esto es, que si el trabajador faltó tres días y - la mitad de otro, no se demuestra la causal a que se refiere el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo en su fracción X, - - atento al criterio sustentado por la Suprema Corte en la tesis - visible en la página 2540 del tomo XLVIII, de la Quinta Epoca -

del Semanario Judicial de la Federación, que a continuación se transcribe: (Trabajadores, Faltas de Asistencia de los.- La - - fracción X del artículo 121 de la Ley Federal del Trabajo de -- 1931, expresa que el patrón podrá rescindir el contrato de trabajo por tener el trabajador más de tres faltas de asistencia - en un mes, sin compromiso del patrono, o sin causa justificada), lo que quiere decir, atendiéndose a la letra de la Ley, que en este caso es claro y no necesita interpretación alguna, que - - tres faltas de asistencia no dan por sí solas derecho al patrón para rescindir el contrato, sino que se requiere que sean más - de tres, es decir, de cuatro en adelante".

Amparo Directo 3665/77.- Amín Simán Habid.- 28 de septiembre de 1977.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente: Juan Moisés Calleja García.- Secretario: Adolfo O. Aragón Mendía. Informe - - 1977. Cuarta Sala, Pág. 33.

Tratándose de jornada doble, la Corte considera que "estableciéndose el contrato colectivo de trabajo que las jornadas de determinados trabajadores de la Compañía Mexicana de Aviación, S.A., se computarán por doce horas de labor y treinta y seis horas de descanso, equivaliendo a dos jornadas ordinarias, el trabajador que tenga dos faltas injustificadas de asistencia en -- esas condiciones, indudablemente acumula cuatro faltas y así lo ha admitido en su confesión: en tales condiciones la estimación hecha por la Junta de Conciliación y Arbitraje en el sentido de que dichas faltas fueron motivo para la rescisión del contrato de trabajo en los términos de la fracción X del artículo 122 de la Ley Federal del Trabajo, no puede estimarse violatoria de garantías y, en consecuencia, procede negar al quejoso el amparo que ha solicitado". (25)

(25) Francisco Ramírez Fonseca, El despido (Comentarios y Jurisprudencia), Edición Especial de P.A.C., 1982, Pág. 90.

Amparo Directo 3780/69.- Eliseo Garrido Heyne.- 23 de octubre de 1969.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente: Angel Carvajal.- Informe 1969.- Cuarta Sala, pág. 46.

En el caso supuesto de jornadas especiales, por ejemplo, "en labores discontinuas o de turno, si en el contrato colectivo de trabajo se ha establecido que los empleados que laboren en turnos de once horas por treinta y seis de descanso y que deben computarse las faltas de asistencia a uno de esos turnos como equivalentes a dos faltas ordinarias, es correcto el fallo de la Junta que así lo declare".

Amparo Directo 6430/65.- Jesús Ramírez López.- 7 de junio de 1966.- 5 votos.- Ponente: Manuel Yáñez Ruíz.

Amparo Directo 9898/66.- Eliseo Ríos Rivera.- 10 de agosto de 1966.- 5 votos.- Ponente: Alfonso Guzmán Neyra.

Amparo Directo 5060/68.- Raúl Robles.- 6 de enero de 1969.- 5 votos.- Ponente: María Cristina Salmorán de Temayo.

Amparo Directo 1084/71.- Carlos Campos Contreras.- 23 de junio de 1971.- 5 votos.- Ponente: Euquerio Guerrero López, Informe 1971.- Cuarta Sala, pág. 28.

"Faltas de asistencia cuando la jornada de trabajo es menor de ocho horas.- Carece de consistencia jurídica la argumentación de que, si de lunes a viernes la jornada de trabajo era de ocho horas al día y que si los días sábados sólo laboraba la quejosa cuatro horas, por esa virtud al faltar el treinta de agosto y el seis de septiembre de mil novecientos setenta y cinco, que fueron sábados, entre los dos sólo integran una jornada de trabajo de ocho horas, y por tanto un día, que sumando a las faltas de los días dos y cuatro de septiembre, sólo determinan un total de tres faltas de asistencia al trabajo y no más de tres como lo exige la fracción X del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, ya que las faltas de asistencia al trabajo que indica la disposición laboral mencionada son independientes de la duración de la jornada, y si para el día sábado se tenía asignada como duración de la jornada de trabajo la de cuatro ho

ras, el hecho de la falta de trabajo en ese día es perfectamente oponente para los efectos de la causal rescisoria hecha valer por el patrón, sin que sea óbice para ello el quantum de la jornada laboral".

Amparo Directo 171/77.- María Magdalena García.- 30 de septiembre de 1977.- Unanimidad de votos.- Ponente: Carlos Villeda-Gómez Vázquez.

Permiso del patrón.- en tal sentido se orienta la Jurisprudencia de la Corte cuando dice que "no basta la simple solicitud del permiso a que se tenga derecho, ni el aviso de que se va a faltar a las labores, sino que se requiere la aprobación del patrón, y si el trabajador falta a su trabajo sin esperar la concesión del permiso, el cese es justificado. En consecuencia, el laudo reclamado que no lo determinó así, es violatorio de garantías y debe concederse el amparo solicitado".

Amparo Directo 3713/54.- Petróleos Mexicanos.- 9 de diciembre de 1954.- 5 votos.- Ponente: A. Pozo.

Amparo Directo 6097/64.- Felipe Patiño Domínguez.- 7 de septiembre de 1967.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente: Alfonso Guzmán Meyra.

Amparo Directo 634/71.- Ferrocarriles Nacionales de México.- 21 de octubre de 1971.- 5 votos.- Ponente: Manuel Yáñez Ruíz.

Informe 1971.- Cuarta Sala, pág. 29.

Si un trabajador afirma que el patrón le concedió permiso para faltar al desempeño de sus labores, es el propio trabajador a quien corresponde probar que le fue concedido el permiso, porque conforme a la fracción II del artículo 135 de la Ley Federal del Trabajo, el trabajador tiene prohibido faltar sin causa justificada o sin permiso del patrón.

Amparo Directo 4154/78.- Ferrocarriles Nacionales de México.- 26 de febrero de 1978.- 5 votos.- Ponente: Julio Sánchez-Vargas.- Secretario: Jorge Landa.

Amparo Directo 2774/79.- Efrén Lozano Centeno.- 12 de no -

viembre de 1979.- 5 votos.- Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.- Secretario: F. Javier Mijangos Navarro.

Informe 1979. Cuarta Sala, pág. 87, número 131.

Otro criterio sustentado por la Suprema Corte concluye en el sentido de que las inasistencias no pueden ser causales de despido cuando ocurran en aplicación de un compromiso establecido en el Contrato de trabajo.

Faltas de asistencia no constitutivas de causal de despido, si el patrón se ha obligado a otorgar permisos.- de acuerdo con el artículo 31 de la Ley Federal del Trabajo, los contratos obligan a lo expresamente pactado y a las consecuencias que sean conformes a las normas de trabajo, buena fé y equidad; donde resulta que si en un contrato de trabajo la empresa se obliga a otorgar a sus trabajadores permisos sin goce de sueldos para faltar a sus labores por determinado número de días, con el fin de atender asuntos particulares, el patrón no puede, sin justificación alguna, negar el permiso cuando le es solicitado, y las inasistencias del trabajador resultantes a la negativa de lo pactado no pueden considerarse como causales de despido.

Amparo Directo 4865/77.- Melitón Cruz Morales.- 26 de junio de 1978.- 5 votos.- Ponente: Julio Sánchez Vargas.

Semanario Judicial de la Federación.- Séptima época, Volúmenes 109-114, quinta parte, enero-junio 1978.- Cuarta Sala, página 26.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación señala que, "Para que las faltas al trabajo en que incurre un trabajador no den lugar al despido, debe dar aviso al patrón de la causa de las mismas y acreditar, cuando vuelva al trabajo, que efectivamente se vió imposibilitado para laborar, pues de no hacerlo, la rescisión que del contrato de trabajo haga el patrón será justificada. Así pues, carecerá de eficacia la comprobación posterior de tales faltas ante la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente".

Sexta época, Quinta Parte:

Volúmen VII, pág. 82. A.D. 2629/56.- Planta Pasteurizado -
ra, S.S.- Unanimidad de 4 votos.

Volúmen XLV, pág. 23. A.D. 4884/60.- Humberto García Jura-
do.- Unanimidad de 4 votos.

Volúmen XLV, pág. 25. A.D. 6416/69.- José María Morales Ro-
dríguez.- Unanimidad de 4 votos.

Apéndice de Jurisprudencia de 1917 a 1965 del Semanario Ju-
dicial de la Federación. Quinta parte. Cuarta Sala, pág. 85.

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

La aplicación de estos preceptos supone: primeramente, una
orden del patrón o de sus representantes; en segundo lugar que
esa orden se refiera al trabajo que deba prestarse; finalmente,
que no exista una causa justificada de desobediencia. Es impor-
tante poner de relieve esta idea de causa justificada: el térmi-
no posee una significación objetiva, por que la causa justifica-
da no puede ser la voluntad subjetiva de no hacer algo; por con-
siguiente, debe existir una razón para la negativa, la que pue-
de ir desde la circunstancia de que lo ordenado no coincida con
el trabajo que debe cumplirse, hasta el peligro que pueda signi-
ficar para la vida del trabajador. No es posible hacer una enu-
meración de las causas justificadas de desobediencia, por lo --
que serán en última instancia las Juntas de Conciliación y Arbi-
traje quienes decidan las controversias.

XII.- Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventi-
vas o a seguir los procedimientos indicados para evitar acciden-
tes o enfermedades;

En este orden de ideas tenemos, entonces, que la rescisión
opera cuando el trabajador se niega a adoptar o respetar las --
condiciones y prácticas necesarias para asegurar la salud, la -
integridad física y la vida de las personas, y de todas las per-
sonas que pudieran resultar afectadas, sean o no trabajadores -

al servicio de su patrón. Dicho de otro modo, cuando el trabajador, en contravención a lo establecido, propicia condiciones inseguras o realiza prácticas inseguras.

Al decir el artículo 512 que "en los reglamentos de esta ley se determinarán las medidas que deberán observarse, a fin de evitar riesgos de trabajo...", es evidente que resulta competente el Ejecutivo Federal para establecer medidas de higiene y seguridad. En uso de la facultad conferida, no sólo por esta disposición, sino fundamentalmente por la fracción I del artículo 89 de nuestra Carta Magna, el Ejecutivo dictó, y está en vigor, el Reglamento de Medidas Preventivas y Accidentes de el Trabajo. Este ordenamiento legal contiene medidas que deberán observar los trabajadores, atendiendo a la diversidad de condiciones y equipo que se presentan en las empresas.

XIII.- Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga energente, salvo que, en este último caso, exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción -- suscrita por el médico;

La doctrina debatió con pasión la cuestión relativa a la prueba que debería aportarse para comprobar la ebriedad, hasta que la Suprema Corte de Justicia fijó su jurisprudencia diciendo que "no es indispensable la prueba pericial, en razón de que el estado de ebriedad cae bajo la simple apreciación de los sentidos, por lo que también la prueba testimonial debe reputarse apta" (Apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1965, -- quinta parte, pág. 72).

Por lo mismo señala que no es causa de rescisión el simple aliento alcohólico, sino que es necesario el estado de ebriedad. De este modo incurre en la causal de rescisión, tanto el trabajador que se presenta a su trabajo en estado de ebriedad, como el que adquiere ese estado dentro de las horas de trabajo.

XIV.- La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador-

una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo;

Así tenemos, entonces, que cuando un trabajador está sujeto a proceso puede dictarse una sentencia absolutoria o condenatoria. Si es absolutoria, desaparece la causa de la suspensión, pues ésta surte efecto, según la fracción II del artículo 43 de la Ley, debiendo presentarse a su trabajo dentro de los quince días siguientes contados a partir de la fecha en que cause ejecutoria la sentencia absolutoria, en los términos de la fracción II del artículo 45 de la Ley. Si es condenatoria, termina la suspensión de los efectos de la relación de trabajo, pues si dicha sentencia impone al trabajador una pena de prisión que le impida el cumplimiento de la relación, estamos en el caso de la rescisión del contrato, en caso que no impida al trabajador el cumplimiento de la relación, debe el trabajador regresar a su trabajo.

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

Pensamos que esta fracción, al referirse a causas no específicamente previstas en la Ley --no por una laguna, sino por una expresa confesión de que no pueden quedar previstas todas -- encuentra su origen y fundamento en el artículo 17 de la Ley, que señala categóricamente que "a falta de disposición expresa, se tomarán en consideración..... disposiciones que regulen casos semejantes.....", así como "los principios generales de Derecho.....". Así pues, concluyamos que el uso de la analogía, injusto o no, está consagrado en la Ley, siendo la facultad de la Junta calificar si es aplicable en los casos concretos en que conozca de algún asunto en que esté presente el fenómeno jurídico que nos ocupa.

2. LAS FORMALIDADES DEL DESPIDO.

La Comisión recibió diversas solicitudes, en las que se pedía el señalamiento de los requisitos que debería satisfacer el acto del despido.

Después de consultar los laudos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y las ejecutorias de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y del cambio de impresiones que sostuvo con los sectores interesados, incluyó un párrafo último en el artículo 47: "El patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión".

La finalidad de éste 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.

En un juicio en que se ejercite acción de reinstalación o el pago de indemnización por parte del trabajador, por considerar que la causa por la que fué rescindido su contrato de trabajo es injustificada, el patrón, al contestar la demanda hace valer diferente causa de rescisión, de la que hizo saber por medio de escrito inicial del que habla el último párrafo del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, lo que se presenta con demasiada frecuencia, debido a que dicha obligación no tiene sanción para su cumplimiento. Al respecto, el C. Lic. Francisco Viramontes Bernal, Presidente de la Junta Especial número 21 de la Federal de Conciliación y Arbitraje, sugirió en la III Reunión Nacional de Juntas de Conciliación y Arbitraje, "que se estableciera una sanción a la obligación en el sentido de que --

se tenga como no despedido al trabajador o que la causa a defender a juicio de la Junta sea la planteada por el trabajador y para el supuesto de que éste último no acepte dicho aviso, deberá el patrón hacerlo saber a las juntas para que surtan sus efectos legales procedentes". (26)

Como consecuencia del despido injustificado, nace el Derecho del trabajador a la reinstalación o al pago de una indemnización.

La fracción XXII de la Declaración de derechos sociales, - lo hemos expresado en varias formas, tradujo en toda su magnificencia el propósito de la Asamblea Constituyente de asegurar la estabilidad en el trabajo, a cuyo efecto se dotó a los trabajadores de los medios adecuados para la defensa de sus derechos.

La disposición constitucional que otorga los derechos por despido dice que el patrono "estará obligado, a elección del -- trabajador.....", a reinstalarlo en su trabajo o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. De esta disposición -- nacen dos problemas que han preocupado largamente a la doctrina y a la Jurisprudencia.

De ahí que el problema consistiera en determinar la relación entre las dos acciones. Fueron varias las opiniones que se emitieron: se dijo primeramente que las dos acciones eran contradictorias, ya que una perseguía la subsistencia de la relación de trabajo y la otra su disolución y el consecuente pago de una indemnización. La Suprema Corte de la Nación afirmó repetidamente que eran acciones alternativas, pero sostuvo tesis -- contradictorias pues en ocasiones decidió que el trabajador podía ejercitar las dos acciones conjuntamente, la de reinstala -

(26) "Memoria", III Reunión Nacional de Juntas de Conciliación y Arbitraje, Morelia, Michoacán, 23 al 27 de julio de 1978. Pág. 257.

ción como principal y la de pago de una indemnización para el caso de que el patrono se negara a reinstalar, en tanto en otras ejecutorias declaró que el trabajador estaba obligado a elegir entre las dos, a más tardar en la audiencia de demanda y excepciones, que es el acto en el que se ejercita la acción.- Es frecuente el ejercicio de las acciones de reinstalación "o"-pago de indemnización constitucional, y las juntas piden a la actora elegir en el momento de la audiencia, su interés, para caracterizar el procedimiento.

"Aclarado que el ejercicio conjunto de las acciones de reinstalación o indemnización no es contradictorio, porque no se usa la conjuntiva "y", en cuyo caso la contradicción es evidente, la junta no debe exigir al trabajador que elija en definitiva una de ellas, porque esta forma de demandar, no puede tener otra interpretación que la de dejar a criterio de la Autoridad, estimar cuál condena serviría mejor al trabajador, de donde su único objeto consiste en obligar a la Junta, a razonar el porqué condena en uno de los dos sentidos". (Criterio: Lic. Gonzalo Díaz de Marina A., Presidente de la Junta Especial Número-40 de la Federal de Conciliación y Arbitraje). (27)

Los abogados empresariales negaron especialmente la posibilidad de que el trabajador pudiera cambiar la acción en el curso del proceso, esto es, ejercitada la acción de reinstalación, no se podía exigir con posterioridad, menos aún después de dictado el laudo, el pago de una indemnización, punto de vista que fue sancionado por la Corte. Por ello sin desconocer los derechos de los empresarios, procura las soluciones que armonicen con su naturaleza y sus propósitos. Desde este nuevo mirador te

(27) "Memoria", III Reunión Nacional de Juntas de Conciliación y Arbitraje, Morelia, Mich., 23 al 27 de julio de 1978, -- Pág. 260.

nemos que interpretar la fracción XXII del artículo 123 Constitucional: esta norma no habla de dos acciones distintas, sino de una obligación del patrono, la que se cumplirá, a elección del trabajador, de una de las dos maneras: la reinstalación en el trabajo o el pago de la indemnización. Por lo que no es lícito crear un abismo entre dos supuestas acciones y declararlas no sólo distintas, sino contradictorias. Pero es igualmente cierto que no existe ninguna disposición en la Ley Federal del Trabajo que obligue a un trabajador a elegir entre las dos opciones constitucionales en el acto de formulación de la demanda: el artículo 697, única disposición que se ocupa de la forma de ejercicio de las acciones, cuando son varias, prohíbe solamente que se intenten a un mismo tiempo las que sean contrarias, pero no obliga a elegir en la demanda misma entre las dos alternativas de un derecho. Y no podría utilizarse el artículo 48 de la Ley que dice: "el trabajador podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario", porque éste precepto, colocado en la parte sustantiva de la Ley, ratifica el derecho a la elección, pero no define el instante en que deba hacerse, ni tiene la vista puesta en las formalidades procesales.

Con la vista fija en la naturaleza y en las finalidades del Derecho del Trabajo y en la idea de la Justicia Social, que el trabajador puede reclamar la injustificación del despido y una vez obtenida la declaración de que no hubo causa que lo justifique, elegir entre los dos derechos que le otorgan la Constitución y la Ley, quiere decir la elección puede hacerse en el acto en que se solicite la ejecución del laudo. (28)

(28) Mario de la Cueva, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A., México, 1972. Pág. 253.

Debemos entender por reinstalación, la restauración del -- trabajador en los derechos que le corresponden en la empresa, -- derivados de la relación jurídica creada por la prestación de -- su trabajo. El Diccionario de la Academia expresa que reinsta -- lar es volver a instalar y de este verbo dice que significa poner en posesión de un empleo, cargo o beneficio, poner o colo -- car en su lugar debido algo. Según ésta definición, la reinsta -- lación en el trabajo consistiría en poner al trabajador nueva -- mente en posesión de su empleo, pero no se trata de una pose -- sión que pudiéramos llamar física, sino de una jurídica, que -- quiere decir un restablecimiento o restauración del trabajador -- en los derechos que le correspondían en la empresa.

Como la reinstalación del trabajador en su empleo es obli -- gatoria, en razón de las condiciones laborales especiales y de -- la categoría de determinados trabajadores, la Ley, en cumpli -- miento de la fracción XXII del apartado A) del artículo 123, ha establecido algunos casos en que el patrón está eximido de -- -- reinstalar al trabajador, en los términos del artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo:

I.- Cuando se trate de trabajadores que tengan una anti -- güedad menor de un año;

II.- Si comprueba ante la Junta de Conciliación y Arbitra -- je, que el trabajador, por razón del trabajo que desempeña o -- por las características de sus labores, está en contacto direc -- to y permanente con él y la Junta estima, tomando en considera -- ción las circunstancias del caso, que no es posible el desarro -- llo normal de la relación de trabajo;

III.- En los casos de trabajadores de confianza;

IV.- En el servicio doméstico; y

V.- Cuando se trate de trabajadores eventuales.

La disposición anterior es esencialmente procesal, pues es -- tablece 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 de la Ley, entre cuyas indemnizaciones quedan incluidos los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo.

En los casos de las excepciones que hemos comentado, el -- trabajador fue despedido de su trabajo sin causa justificada, - pero la Junta de Conciliación y Arbitraje dictó laudo declarando que debía ser restaurado en sus derechos; ello no obstante, - el patrono, fundado en alguna de las excepciones, se negó a cumplir el laudo, se acogió al beneficio de la substitución del -- cumplimiento directo por el pago de una indemnización. Para esta hipótesis, la fracción XXI del artículo 123 habla de una - - indemnización de tres meses de salario, "además de la responsabilidad que le resulte del conflicto".

El artículo 50 indica los montos de las indemnizaciones cu ya claridad evita comentarios. En consecuencia, el trabajador - tiene derecho a percibir una indemnización compuesta de dos par tidas: tres meses de salario fijo y una cantidad variable, se - gún la forma de duración de la relación y su antigüedad en el - trabajo.

3. LOS PROBLEMAS EN EL DESAHOGO DE LAS PRUEBAS EN LOS CA - SOS DE DESPIDO Y SEPARACION POR MOTIVOS IMPUTABLES AL - PATRON.

La prueba de los hechos que fundan un derecho es otra de - las cuestiones del Derecho Procesal Civil, que hizo sentir en - los conflictos suscitados por la disolución de las relaciones - de trabajo con el principio "el que afirma está obligado a probar, por lo tanto, el demandante debe probar los hechos constitutivos de su acción y el demandado los de sus excepciones". --

Fue en aplicación de él, que la primera jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación decía que el trabajador debía probar la existencia del contrato de trabajo, el acto del despido o los hechos imputados al patrono, en virtud de los cuales se separaba del trabajo; en su turno, el empresario tenía que probar los hechos constitutivos de las causas que le llevarán a decidir la disolución de la relación de trabajo o los que destruían los que se le imputaban.

Durante varios años, los trabajadores se estrellaron frente al Derecho Civil, pero al iniciar sus sesiones la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia, se apartó de los principios tradicionales, se sumergió en el sentido humano del Derecho del Trabajo, y el 24 de agosto de 1935 dictó la ejecutoria de Eusebio Pérez Cortinas, Toca 2914/35/2a., hermana gemela de la célebre ejecutoria Gustavo Adolfo de la Selva, y en la que sucedieron otras muchas hasta formar Jurisprudencia firme. La comisión redactora de la Ley Nueva tuvo a la vista esa jurisprudencia y creyó conveniente reformarla con su nueva idea de la carga de la prueba.

La Cuarta Sala se dió cuenta de que la prueba del despido era un imposible en la inmensa mayoría de los casos, porque, según expresó en la Ejecutoria de Eusebio Pérez Cortinas:

"El obrero, muy frecuentemente, se encuentra incapacitado para probar su separación, pues sólo en casos excepcionales, en los que el patrono obra en forma irreflexiva y violenta, el despido se efectúa delante de algunas personas que puedan testificar, en forma cierta, la separación."

Esta nueva tésis es justa para la clase patronal, pues ésta se encuentra ampliamente capacitada, en el caso de que un obrero no asista a su trabajo, para dar inmediato aviso a las autoridades de la falta del trabajador, promover la rescisión del contrato de trabajo.

La Cuarta Sala argumentó en nombre de la equidad, mismo signo que aparece en su jurisprudencia firme (Apéndice al Sema-

nario Judicial de la Federación, 1965, quinta parte, pág. 63):

En los conflictos originados por el despido de un trabajador, toca a éste probar la existencia del contrato de trabajo y el hecho de no estar ya laborando, cuando esas circunstancias - sean negadas por el patrono, mientras que a éste último corresponde demostrar el abandono, o bien los hechos que invoque como causa justificada de rescisión del contrato de trabajo.

En el fondo de la jurisprudencia, desprendida de los principios del proceso civil, se halla lo que la doctrina denomina "la inversión de la carga de la prueba". Pero los patronos no - cediéron tan fácilmente el campo, sino que, en muchas ocasiones, al contestar la demanda, negaron el despido y manifestaron que el trabajo estaba a disposición del trabajador. Así se resolvía el problema si el trabajador había intentado su reinstalación, pues la respuesta satisfacía su deseo, pero si optó por el pago de una indemnización, se frustraba su intención. La - - Cuarta Sala resolvió que si el trabajador insistía en no regresar al trabajo, se operaba una nueva inversión de la carga de - la prueba (Apéndice al Semanario Judicial de la Federación, - - 1965, quinta parte, pág. 64):

"Cuando el patrono niegue haber despedido al trabajador y ofrezca admitirlo nuevamente en su puesto, corresponde a éste - demostrar que efectivamente fué despedido, ya que en tal caso - se establece la presunción de que no fué el patrono quien rescindió el contrato de trabajo, por lo que si el trabajador insiste en que hubo despido, a él corresponde la prueba de sus -- afirmaciones"

Esta segunda jurisprudencia, que no modifica la primera, - pues se refiere a una hipótesis distinta, parece razonable, ya que si el patrono niega la disolución de la relación de trabajo, esto es, si sostiene que está viva, y si, consecuentemente, declara que el trabajo está a disposición del trabajador, y si, finalmente, no contrademanda la rescisión por incumplimiento de la obligación de presentarse a su trabajo, no parece posible --

imponerle la prueba de un hecho que afirma no se ha dado. Por otra parte, la respuesta del patrono hace imposible una posterior elección del trabajador, pues sería una aberración que se negara a regresar al trabajo cuando se le propone, y pretender posteriormente su regreso. (29)

Según el Lic. Francisco Valdéz Delgadillo presidente de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, - en su ponencia: "No debe darse vista a la actora con el ofrecimiento de trabajo, cuando se demandó indemnización por despido". Problema: Cuando habiéndose demandado indemnización por -- despido, la demandada niega éste y ofrece el trabajo, se acostumbra dar vista al trabajador para que exprese lo que a su interés convenga.

Criterio: No hay razón para dar tal vista que sólo ocasiona el retardo del expediente, porque el actor en cualquier momento dentro del procedimiento, puede aceptar el ofrecimiento.

Ponencia: Período conciliatorio verificado ante la Junta Federal Permanente de Conciliación y no se hace en el periodo de arbitraje de la audiencia de demanda y excepciones, ante la Junta Especial de Conciliación y Arbitraje, no se revierte la carga de la prueba del despido. (30)

Lic. Mario Chapa Ordaz, Presidente de la Junta Especial número 23 de la Federal de Conciliación y Arbitraje.

Problema: "El patrón ofrece el trabajo al trabajador en la audiencia relativa ante la Junta Federal de Conciliación, en virtud de haber aveniencia de las partes; ésta remite el expediente con las constancias de autos a la Junta Especial de la -

(29) Mario de la Cueva, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Ed. Porrúa, S.A., México, 1972, Pág. 262.

(30) "Memoria", III Reunión Nacional de Juntas de Conciliación y Arbitraje, Morelia, Michoacán, 23 al 27 de julio de 1978 Pág. 255.

Federal de Conciliación y Arbitraje y en la audiencia de demanda y excepciones; no se ofrece el trabajo al trabajador por el patrón."

Criterio: La Junta debe estimar que si en el caso en cuestión el patrón ofreció el trabajo en el periodo conciliatorio,-- la Junta Federal de Conciliación Permanente y no lo hace en el periodo de arbitraje de la audiencia de demanda y excepciones -- ante la Junta Especial de referencia, aquél ofrecimiento no produce arrojar sobre el trabajador la carga de la prueba del despidido, toda vez que es en la audiencia de demanda y excepciones-- donde se fijan los puntos litigiosos y donde emerge la controversia procesal y no en la fase o periodo conciliatorio, puesto que el objetivo de éste es el de procurar una avenencia entre las partes y solucionar por dicha vía un conflicto innecesario-- tal vez y con un determinado costo social y económico.⁽³¹⁾

La Ley Federal del Trabajo de 1970, no contemplaba en el -- Capítulo relativo a las pruebas a quien le correspondía la carga de la prueba, por lo que el juzgador tenía que remitirse a -- la jurisprudencia o a las diversas ejecutorias que dictaban los Tribunales Colegiados, los Unitarios o bien la Suprema Corte de Justicia de la Nación, para poder determinar a quién le correspondía probar las acciones ejercitadas o las excepciones opuestas, los puntos controvertidos de la litis.

Ahora bien, las reformas que entraron en vigor el primero de mayo de 1980, tienden a subsanar las omisiones procesales -- que contemplaba la Ley Federal del Trabajo de 1970 e incluye en el Capítulo XII del Título Décimo Cuarto lo relativo a la carga de la prueba y en el artículo 784 nos dice:"..... La Junta exi-

(31) "Memoria", III Reunión Nacional de Juntas de Conciliación y Arbitraje, Morelia Michoacán, 23 al 27 de julio de 1978-- Págs. 255

mirá de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros - medios esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos, y para tal efecto requerirá al patrón para que exhiba los documentos que, de acuerdo con las leyes, tiene la obligación - legal de conservar en la empresa, bajo apercibimiento de que de no presentarlos, se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador. En todo caso, corresponderá al patrón probar su- dicho, cuando exista controversia sobre:

I.- Fecha de ingreso del trabajador; II.- Antigüedad del - trabajador; III.- Faltas de asistencia del trabajador; IV.- cau - sa de rescisión de la relación de trabajo; V.- Terminación de - la relación o contrato de trabajo para obra o tiempo determina - do, en los términos del artículo 37 fracción I y 53 fracción -- III de ésta Ley; VI.- Constancia de haber dado aviso por escri - to al trabajador de la fecha y causa de su despido; VII.- El -- contrato de trabajo; VIII.- Duración de la jornada de trabajo;- IX.- Pagos de días de descanso y obligatorios; X.- Disfrute y - pago de las vacaciones; XI.- Pago de las primas dominical, vaca - cional y de antigüedad; XII.- Monto y pago del salario; XIII.- -- Pago de la participación de los trabajadores en las utilidades - de las empresas; y XIV.- Incorporación y aportación al fondo Na - cional de la Vivienda....." (32)

Este artículo es una innovación procesal y confirma la na - turaleza social del proceso laboral como un derecho que tiene - por fin garantizar una igualdad real en el proceso, mediante la tutela o protección de los trabajadores. En términos generales, la carga de la prueba incumbe a la parte que dispone de mejores elementos para la comprobación de los hechos o el esclarecimient

(32) "Memoria", VI Reunión Nacional de Juntas de Concilia - ción y Arbitraje, Oaxaca, Oax., 22 al 25 de junio de 1981, Pág. 120.

to de la verdad; en este sentido la Ley estima que el patrón -- tiene los elementos para esclarecer los hechos, de ahí que se -- señalen claramente, catorce casos, en los que indubitavelmente -- corre a su cargo la carga de la prueba cuando exista controver -- sia sobre ellos, independientemente de que el patrón haya hecho alguna afirmación o no sobre los mismos. (33)

(33) Ley Federal del Trabajo de 1970, (Reforma Procesal -- del Trabajo de 1980, vigente a partir del primero de mayo), -- 47a. edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1981.

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

PRIMERA.- En virtud del carácter social y económico que ha tenido a través de la historia el Derecho del Trabajo en nuestro País, se concluye que la finalidad principal de las Juntas de Conciliación y Arbitraje es la de elevar el nivel de vida de la clase trabajadora.

SEGUNDA.- Debido a que es casi imposible que el trabajador pruebe la causal del despido, es necesario que todas las Autoridades del Trabajo unifiquen su criterio en el sentido de que la falta del aviso por escrito por parte del patrón al trabajador o a la Junta de la fecha y causa ó causas de la rescisión, por sí sola bastará para considerar que el despido fué injustificado.

TERCERA.- La falta de aviso al trabajador o a la junta, -- por sí sola bastará para considerar que el despido fué injustificado, como lo dispone la Nueva Ley Federal del Trabajo, y no como erróneamente ha resuelto la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, en el sentido de que la falta de aviso por parte del patrón sólo produce el efecto de que se le imponga al mismo una multa.

CUARTA.- Cuando el patrón, después de negar el hecho del despido, se opone a que el trabajador regrese a su empleo, crea en favor del obrero la presunción de que fué despedido, pues si el trabajador reclama el cumplimiento de su contrato estimando que ha sido despedido y esto es falso, no existe razón para que el patrón se oponga a dicho cumplimiento y si lo exige, debe -- entonces probar que el obrero ha dado causa para esa falta de cumplimiento.

QUINTA.- Si el patrón dió aviso al trabajador del despido de una causal específica, al contestar la demanda no debe permitirsele que la cambie por otra distinta.

SEXTA.- La obligación patronal de dar aviso escrito de la fecha y causas de la rescisión o despido, tiene por objeto configurar con precisión la causal del despido y la fecha en que éste surte efectos, a fin de que el trabajador pueda hacer valer sus derechos frente a la causal o causales invocadas.

SEPTIMA.- Debe hacerse práctica obligatoria que el aviso de la causal o causales de la rescisión o despido, deba hacerse por medio del Procedimiento Paraprocesal o Voluntario a que se refieren los artículos del 982 al 991 de la Ley Federal del Trabajo.

OCTAVA.- Si el trabajador se niega a recibir el aviso escrito, el patrón deberá comprobar idóneamente tal circunstancia para no hacerse acreedor a las sanciones establecidas en la Ley.

NOVENA.- 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 trabajador o que éste abandonó el trabajo.

DECIMA.- Es necesario que el notificador designado para notificar al trabajador la rescisión de la relación laboral le comunique que tiene a salvo sus derechos para combatir legalmente esa rescisión, ya que cuando el patrón hace del conocimiento de la Junta de Conciliación y Arbitraje la causa o causas de la rescisión y ésta le notifica al trabajador, éste interpreta erróneamente, principalmente porque desconoce la ley, que dicha notificación es una situación sancionada y aprobada por la Junta, y que, consecuentemente, la rescisión que le hace el patrón

es procedente de pleno derecho, absteniéndose los trabajadores a ejercitar sus derechos ante la autoridad que le notificó la rescisión.

DECIMO PRIMERA.- La unificación de criterios de nuestras Autoridades Laborales, debe ser tangible cuando el patrón que rescinda o despidá al trabajador por la causal o causales que invoque en el aviso escrito, no podrá oponer como excepción otra causal o causales distintas de las que motivaron el despido que comunicó al trabajador.

DECIMO SEGUNDA.- Con el objeto de evitar la oferta del empleo "en los mismos términos y condiciones en que lo venía prescindiendo", cuando el despido haya sido efectivo y no se dió el aviso por escrito, se debe obligar al patrón a que dé aviso por escrito al trabajador o a la junta de la causa o causas, dentro del término de cinco días, contados a partir de la fecha en que ocurran los hechos.

DECIMO TERCERA.- En los conflictos originados por el despido de un trabajador, toca a éste probar la existencia del contrato de trabajo y el hecho de no estar ya laborando, cuando esas circunstancias sean negadas por el patrono, mientras que a éste último corresponde demostrar el abandono, o bien los hechos que invoque como causa justificada de rescisión del contrato de trabajo.

DECIMO CUARTA.- No es exacto que la prueba del despido corra a cargo del trabajador, pues al ejercitarse la acción correspondiente, el demandado está obligado a contestar la reclamación, indicando la forma en que hayan acontecido los hechos.

DECIMO QUINTA.- Finalmente, concluimos que, si el patrón niega el despido y, por el contrario, ofrece el trabajo al ac -

tor, y si éste no lo acepta, no debe dejarsele la carga de la - prueba al trabajador, sino al patrón, pues "El que afirma está obligado a probar", y si el patrón afirma no haber despedido al trabajador, entonces debe probarlo.

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

- 1.- ALONSO GARCIA MANUEL. Curso de Derecho del Trabajo. Editorial Ariel. Barcelona, España, enero de 1973. Cuarta edición.
- 2.- BERMUDEZ CISNEROS MIGUEL. Las obligaciones en el Derecho del Trabajo. México, D.F.
- 3.- CABANELLAS GUILLERMO. Compendio del Derecho Laboral TOMO 1. Editada en Talleres Gráficos Garamond. México 25 de junio de 1968.
- 4.- CABAZOS FLORES BALTAZAR. El Mito del Arbitraje Potestativo. México junio de 1978. Primera edición.
- 5.- DE BUEN LOZANO NESTOR. Derecho del Trabajo I. Editorial Porrúa S.A. México 1974.
- 6.- DE BUEN LOZANO NESTOR. Derecho del Trabajo II. Editorial Porrúa S.A. México 1976. Primera Edición.
- 7.- DE BUEN LOZANO NESTOR. Las Reformas del Proceso Laboral. Editorial Porrúa S.A. México 1980. Segunda edición.
- 8.- DE LA CUEVA MARIO. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Porrúa S.A. México 1972. Primera edición.
- 9.- GUERRERO EUQUERIO. Manual de Derecho del Trabajo (incluye reformas a la Ley Federal del Trabajo de diciembre de 1962). Editorial Porrúa S.A. México 1978. Tercera edición.
- 10.- RAMIREZ FONSECA FRANCISCO. El Despido. (comentarios y jurisprudencia). Edición especial de P.A.C.S.A. México enero de 1982. Cuarta edición.

- 11.- RAMIREZ FONSECA FRANCISCO. Suspensión, Modificación y Terminación de la Relación de Trabajo. Edición especial de -- P.A.C. S.A. México mayo de 1983. Primera edición.
- 12.- Trueba Urbina Alberto. Derecho del Trabajo, El Nuevo. Editorial Porrúa S.A. México 1970.
- 13.- Trueba Urbina Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Porrúa S.A. México 1978.

LEGISLACION CONSULTADA

- 1.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Editorial Porrúa S.A. México 1986.
- 2.- Ley Federal del Trabajo de 1931, Comentarios. Luis Núñez. -- Editorial Stylo, Manuel Porrúa. México 1948. Primera edición
- 3.- Ley Federal del Trabajo, Reformada y Adicionada. Alberto -- Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera. Editorial Porrúa S.A. México 1969. 64a. edición.
- 4.- Nueva Ley Federal del Trabajo, Reformada. Alberto Trueba -- Urbina y Jorge Trueba Barrera. Editorial Porrúa S.A. México 1978. 35a. edición.
- 5.- Ley Federal del Trabajo de 1970 (Reforma Procesal de 1980). Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera. Editorial Porrúa S.A. México 1981 47a. edición.
- 6.- Jurisprudencia. Apéndice 1975, Quinta parte, Cuarta Sala, - tésis 5.
- 7.- Jurisprudencia. Apéndice 1975, Quinta parte, Cuarta Sala, - tésis 10.
- 8.- Semanario Judicial de la Federación. Séptima época. Volúmen 4 Quinta parte, julio 1975, Cuarta Sala.
- 9.- Semanario Judicial de la Federación. Séptima época. Volúmenes 115-120, Quinta parte, julio-diciembre 1978. Cuarta Sala.
- 10.- Semanario Judicial de la Federación. Séptima época. Volúmen 79, Quinta parte, julio 1975. Cuarta Sala.

- 11.- Exposición de motivos de la iniciativa de decreto que tuvo por objeto modificar los Títulos XIV, XV, y XVI; adicionar el artículo 47 y derogar los artículos del 452 al 458 y -- del 460 al 468, 470, 471 de la Ley Federal del Trabajo publicada en el Diario Oficial el 10. de abril de 1970.
- 12.- Nueva Ley Federal del Trabajo Tematizada y Sistematizada.- Baltazar Cabazos F. Editorial Trillas. México 1986. 19a. - edición.

O T R A S F U E N T E S

-

-

- 1.- DE LA CUEVA MARIO. Síntesis de Derecho del Trabajo publicada por el Instituto de Derecho comparado de la Universidad Nacional Autónoma de México. México diciembre 2 de 1965.
- 2.- FLORES MAGON RICARDO. Programa del Partido Liberal Mexicano Documentos Cívicos de los Trabajadores número 3, editado -- por el Consejo Nacional de Cultura y Recreación de los Trabajadores (CONACURT). México 1977.
- 3.- Suplemento de la Revista Vínculo, Editada por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, con motivo del cincuentenario de la expedición de la Ley Federal del Trabajo de 1931. México agosto de 1981.
- 4.- MEMORIA I Reunión Nacional de las Juntas de Conciliación y Arbitraje. México, D.F. del 10. al 5 de julio de 1975.
- 5.- MEMORIA II Reunión Nacional de las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Guadalajara, Jalisco del 20 al 24 de abril de -- 1977.
- 6.- MEMORIA III Reunión Nacional de las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Morelia, Michoacán del 23 al 27 de julio de -- 1978.
- 7.- MEMORIA IV Reunión Nacional de las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Veracruz, Veracruz del 15 al 19 de julio de 1979
- 8.- MEMORIA VI Reunión Nacional de las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Oaxaca, Oaxaca del 22 al 25 de junio de 1981.
- 9.- Legislación sobre Trabajo, PRIMER TOMO. Información Aduanera de México, S.A. México 1958, Quinta edición.

I N D I C E

INTRODUCCION.....	I
-------------------	---

CAPITULO PRIMERO

I .- ANTECEDENTES HISTORICOS.....	2
1.- Ley Federal del Trabajo de 1931.....	7
2.- Nueva Ley Federal del Trabajo Reformada de 1970	9
3.- Ley Federal del Trabajo de 1970 (Reforma Pro- cesal de 1980).....	11

CAPITULO SEGUNDO

II .- EL PROCESO CONTENCIOSO Y EL VOLUNTARIO.	
1.- Derecho Procesal del Trabajo.....	15
2.- Autoridades del Trabajo.....	15
3.- El Arbitraje Potestativo.....	17
4.- El Arbitraje Obligatorio.....	17

CAPITULO TERCERO

III .- LOS PROCEDIMIENTOS PARAPROCESALES O VOLUNTARIOS....	19
--	----

CAPITULO CUARTO

IV .- EL ARTICULO 47, PARTE FINAL DE LA LEY FEDERAL DEL - TRABAJO.....	23
---	----

M-0030636

CAPITULO QUINTO

V .- LA DISOLUCION DE LA RELACION DE TRABAJO.

1.- Formas de disolución de las relaciones individuales de trabajo.....	34
2.- Las formalidades del despido.....	55
3.- Los problemas en el desahogo de las pruebas en los casos de despido y separación por causas - imputables al patrón.....	60
Conclusiones.....	67
Bibliografía	72
Legislación Consultada	75
Otras Fuentes.....	78