

24-147



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES
ACATLAN



RESCISION DE LA
RELACION LABORAL

T E S I S

Que para obtener el título de:

LICENCIADO EN DERECHO

P r e s e n t a :

JORGE OCTAVIO MARTINEZ GONZALEZ



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

I N D I C E

RESCISION DE LA RELACION LABORAL.

	págs.
INTRODUCCION	1
 <u>CAPITULO PRIMERO.</u>	
CONTRATO DE TRABAJO.	3
CONTRATO DE TRABAJO (DEFINICION)	3
NATURALEZA JURIDICA DEL CONTRATO DE TRABAJO	6
ELEMENTOS DEL CONTRATO DE TRABAJO	12
CARACTERES DEL CONTRATO DE TRABAJO	14
EFFECTOS DEL CONTRATO DE TRABAJO	17
 <u>CAPITULO SEGUNDO.</u>	
LA RELACION LABORAL	36
RELACION LABORAL (CONCEPTO)	36
DESARROLLO HISTORICO DE LA RELACION LABORAL	39
SUJETOS DE LA RELACION LABORAL	42
PRESUNCION DEL CONTRATO DE TRABAJO	46
EL CONTRATO DE TRABAJO Y LA RELACION LABORAL. (DIFERENCIAS)	50

CAPITULO TERCERO.

SUSPENSION, TERMINACION Y RESCISION DE LA RELACION LABORAL	52
LA SUSPENSION DE LOS EFECTOS DE LA RELACION LABORAL	53
SUSPENSION DE LOS EFECTOS DE LA RELACION LABORAL (CONCEPTO).	53
CLASIFICACION DE LAS CAUSAS DE SUSPENSION.	55
CAUSAS DE SUSPENSION DE LOS EFECTOS DE LA RELACION LABORAL	58
DIFERENCIAS ENTRE LA SUSPENSION Y LA INTERRUPCION	65
LA TERMINACION DE LA RELACION LABORAL	66
TERMINACION DE LA RELACION. (CONCEPTO)	66
CLASIFICACION DE LAS CAUSAS DE TERMINACION DE LA RELACION ----- LABORAL	67
CAUSAS DE TERMINACION DE LA RELACION LABORAL	69
LA RESCISION DE LA RELACION LABORAL.	78
RESCISION DE LA RELACION LABORAL (CONCEPTO)	78
CAUSAS DE RESCISION DE LA RELACION LABORAL. (ENUNCIACION)	79
DIFERENCIAS ENTRE SUSPENSION, TERMINACION Y RESCISION DE LA --- RELACION LABORAL	85

CAPITULO CUARTO.

LA RESCISION DE LA RELACION LABORAL.	87
RESCISION DE LA RELACION LABORAL. (TERMINOLOGIA)	87
CAUSAS DE RESCISION DE LA RELACION LABORAL. (ANALISIS)	90

NATURALEZA JURIDICA DEL DESPIDO	113
EL AVISO DE DESPIDO JUSTIFICADO ¿ ACTO FORMAL ?	115
FORMAS DE DAR EL AVISO DE DESPIDO	116
CONCLUSIONES	123
BIBLIOGRAFIA	131

RESCISION DE LA RELACION DE TRABAJO.

INTRODUCCION

Mi aspiración al realizar éste trabajo es que llegue a ser leído por los estudiosos del Derecho del Trabajo, esperando aportarles algo interesante.

En forma alguna pretendemos un estudio jurídico profundo, pero si es un objetivo principal exponer puntos de vista e inquietudes personales, apoyandonos en lo que la doctrina apina, tratando de ser un auxiliar para aquellos que se interesen en el Derecho Laboral y en especial, en lo que se refiere al Derecho Individual del Trabajo.

Con tal objeto exponemos problemas con mayor objetividad tratando de ser realistas, en lo que se refiere a las Relaciones Individuales del Trabajo.

El estudio de la Relación de Trabajo lo exponemos a través de su evolución, haciendo notar los cambios y sus finalidades en el Derecho Positivo Mexicano.

La Relación de Trabajo está sujeta a varias vicisitudes, como lo son la Suspensión, La Disolución, La Terminación y la Rescisión de la Relación Laboral.

La suspensión de los efectos de la relación de trabajo, entendiendo por efectos a los derechos y obligaciones de las partes, siendo enunciadamente temporal.

La Disolución en sus formas, como lo son la Terminación de la Re-

lación de Trabajo y la Rescisión de la Relación de trabajo.

Con respecto a esta última, la forma de realizarla tratando de -- ilustrar a los que se inician en la ciencia del Derecho, de cómo efectuar formalmente la Rescisión de la Relación de Trabajo, exponiéndoles los elementos esenciales para dejar fuera de una relación a un trabajador infractor.

También tratando de ilustrar al trabajador inocente o cuando el - trabajador crea que al despido no concurrieron elementos de convicción de su culpabilidad.

Siempre hemos creído que la clave de las buenas relaciones entre patrones y trabajadores radica en el estricto cumplimiento de las disposiciones legales por ambas partes. Por eso, siendo la Ley la base de la que parten todos los Derechos y Obligaciones que corresponden a unos y a otros, su conocimiento y su interpretación correcta son indispensables para aquellos fines.

RESCISION DE LA RELACION LABORAL.

CAPITULO PRIMERO

CONTRATO DE TRABAJO.

1. **CONTRATO DE TRABAJO (DEFINICION).**
2. **NATURALEZA JURIDICA DEL CONTRATO DE TRABAJO.**
3. **ELEMENTOS DEL CONTRATO DE TRABAJO.**
4. **CARACTERES DE CONTRATO DE TRABAJO.**
5. **EFFECTOS DEL CONTRATO DE TRABAJO.**

CONTRATO DE TRABAJO (DEFINICION).

En la Ley Federal del Trabajo de 1931, se tenía como base principal para el nacimiento de una relación laboral al Contrato de Trabajo, la Ley en su artículo 17 nos daba la siguiente definición: Contrato de Trabajo, "... es aquel por virtud del cual una persona se obliga a - - prestar a otra bajo su dirección y dependencia, un servicio personal - subordinado mediante la retribución convenida."

En la Nueva Ley Federal del Trabajo de 1970, aún cuando el Contrato de Trabajo ya no es base principal para el nacimiento de una Relación de Trabajo, sigue formando parte de la Ley , la cual lo establece ahora en el artículo 20, definiéndolo de la siguiente manera: "Contrato Individual de Trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, - es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario."

Entre éstas definiciones existen diferencias en cuanto a redacción no así en cuanto a fondo, existiendo unicamente cambios terminológicos provocados principalmente por la Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, como las siguiente:

TESIS: "De conformidad con el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo, para que la prestación de servicios de una - - persona a otra en cambio de una retribución se considere -- contrato individual de trabajo, es preciso que tales servicios se presten bajo la dirección y dependencia de la persona que se beneficie con ellos, ya que el hecho de prestar - servicios no es elemento exclusivo del contrato de trabajo, sino común a otros como sucede con el socio industrial de - la sociedad mercantil, con el mandatario en el mandato, con el comisionista en la comisión, con el porteador en el ---- transporte y con el profesionista en el contrato de presta-

ción de servicios profesionales regulados por los artículos 2606 y 2615 del Código Civil para el Distrito y Territorios Federales. Ahora bien, se ha interpretado que los términos 'Dirección y Dependencia' son sinónimos y significan subordinación del trabajador al patrón en lo tocante al trabajo contratado, por lo que si no existe una subordinación no se está en presencia de un contrato de trabajo." (Ejecutoria 4856/52/2a. de 12 de junio de 1953, Franco - Borja Dr.) (1)

De la anterior ejecutoria se destaca para nuestro estudio que -- DIRECCION y DEPENDENCIA significan lo mismo y equivalen a la SUBORDINACION del trabajador al patrón en lo que al trabajo contratado se refiere, con lo que la Corte llegó a definir la terminología utilizada por la Ley de 1931. Con el mismo objeto creemos pertinente citar la siguiente ejecutoria:

"CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO. Las características fundamentales que distinguen al contrato individual de trabajo de otros contratos Civiles y Mercantiles en lo que también uno de los contratantes presta servicios personales a otro es la que se refiere a la SUBORDINACION ó DIRECCION y DEPENDENCIA que debe guardar el trabajador respecto de su patrón en el desempeño de sus labores, conforme a la definición contenida en el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo, ya que mientras en otros contratos uno de los contratantes presta servicios personales a otro, por los cuales recibe una remuneración o compensación, sólo en el contrato de trabajo existe esa sujeción de mando permanente que subordina ' la actividad del trabajador al imperio de su patrón '. (Amparo Directo 4760/1960, Rex Applegate. Resuelto el 5 de abril de 1961, página 15.)" (2)

(1) Citado por: Guerrero, Euquerio.- Manual de Derecho del trabajo.- México 1983.- 13a. Edic. Edit. Porrúa, S. A. págs. 46, 47.

(2) IDEM.

En ésta claramente se desprende que los términos SUBORDINACION Y-DIRECCION Y DEPENDENCIA son utilizados por la Corte como sinónimos. De lo que se desprende que en la redacción del artículo 17 de la Ley de - 31 encontramos una redundancia al definir: " ... bajo su "DIRECCION Y DEPENDENCIA" un servicio personal "SUBORDINADO". Estas fueron razones suficientes por las que el Legislador reformó en este extremo la redacción de la definición del contrato individual de trabajo en el artículo 20 de la Nueva Ley de 1970. Al respecto la doctrina opinó:

El Maestro NESTOR DE BUEN dijo: " ... destacamos la evolución de la jurisprudencia en el sentido de sustituir los - conceptos de dependencia y dirección por el de subordinación ... " (3)

MARIO DE LA CUEVA se pronuncia en el mismo sentido y nos - expone que: " La Doctrina Mexicana sostiene ... que la - - "DIRECCION" se refiere a la Subordinación Técnica por cuanto el trabajador está obligado a seguir los lineamientos - que para la ejecución del trabajo señale el patrón y la -- "DEPENDENCIA", a la Subordinación Económica." (4)

Por otra parte, el Legislador en la Ley de 1970 cambió el término 'RETRIBUCION' y adoptó el término 'SALARIO', términos que no son opuestos, ya que el artículo 82 de la Nueva Ley dice: "SALARIO es la "RETRIBUCION" que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.

(3) Derecho del Trabajo.- T. I. México. 1983.- 5a. Edic. Edit. Porrúa, S. A. pág. 43.

(4) Derecho Mexicano del Trabajo.- México. 1938.- Edit. Porrúa, S. A. pág. 367.

NATURALEZA JURIDICA DEL CONTRATO DE TRABAJO.

El contrato de trabajo a través de su trayectoria ha sido equiparado dictrinalmente a otros tipos de contratos, tales como el Contrato de Compraventa. El Mandato, El Arrendamiento, El Arrendamiento de Servicios, El de Sociedad y por otra parte lo reconocen como un Contrato Autónomo o Contrato "Sui Generis".

COMPRAVENTA.

Esta equiparación venía inspirándose en la Doctrina Marxista, con su fundamento de estimar al trabajo en su único aspecto materialista de mercancía, afirman los defensores de ésta tesis que el obrero vende su capacidad y su fuerza de trabajo, recibiendo por ello un precio que se encuentra representado por el salario.

La Doctrina reforzaba ésta tesis al sostener que había una identificación entre la prestación del trabajo y la energía eléctrica manifestando que en ambos había compraventa, apoyandose en que el obrero no puede ser objeto del contrato, pero la energía o sea la fuerza del trabajo sí, la energía sale del cuerpo y no vuelve a entrar, siendo ésta la que configura el contrato; siendo Carnelutti su principal defensor.

Esta tesis fué justificadamente criticada de la siguiente manera:

Al respecto HERNAINZ MARQUEZ manifiesta que " ... la actividad laboral del hombre, al no ser susceptible de una propiedad difícilmente puede ser objeto de una transmisión como la que supone toda compraventa." (5)

Otros opositores sostienen que el trabajo no puede medirse como energía eléctrica, ya que su aplicación también requiere inteligencia, muchas veces no se suministra ninguna energía y sin embargo el salario debe abonarse.

En éste sentido CESARINO JUNIOR expone que " ... la cosa -- vendida se separa por completo del vendedor, lo que no puede acontecer en el esfuerzo individual que es inseparable del hombre." (6)

EL MANDATO.

Esta Institución es otra figura jurídica a la cual se trató de -- equiparar al contrato de trabajo. Entre estas instituciones existen -- diferencias muy radicales por las que no progresó la presente tesis , como las siguiente: El Mandato se presupone gratuito, (artículo 2549- Código Civil del D. F.) mientras el Contrato de trabajo es oneroso, -- por el salario que debe percibir el trabajador. La retribución en el Contrato de Trabajo es fija, mientras que cuando se estipula en el man dato se determina principalmente teniendo en cuenta la importancia y -- naturaleza del servicio prestado. El mandatario lleva la representación del mandante, obra en su nombre y cumple sus instrucciones, en --

(5) Tratado Elemental de Derecho del Trabajo.- Madrid 1944.- pág. 166

(6) Enciclopedia Jurídica OMEBA.- Tomo IV.- Buenos Aires 1967.- - - -- pág. 408.

el Contrato el trabajador se desempeña por cuenta ajena y a nombre de otra persona sin que el elemento representativo se haga presente. El mandato está constituido por los actos jurídicos y el Contrato de Trabajo por la actividad laboral.

"Las condiciones de la representación característica del -- mandato, esa prolongación espiritual de la persona del mandante que supone la actividad del mandatario, no se dá en el Contrato de Trabajo, en el que el obrero entrega su trabajo al empresario, pero sin que ejerza respecto a éste ninguna clase de actuación en nombre suyo, ya que la actividad que ambos realizan se podrán considerar como contrarias ó convergentes..., pero en ningún caso lo son hechas la una en nombre de la otra ..." (7)

La base principal para la crítica de ésta tesis consiste en la representación de la que es objeto, ya que el trabajador ejecuta su trabajo a favor de otro, pero nunca en su representación.

ARRENDAMIENTO DE SERVICIOS.

La Doctrina sostiene que el Arrendamiento de Servicios tiene una reglamentación especial impuesta por el estado. El Estado somete al contrato a ésta estrecha disciplina, es por ello que cada vez es éste menos contrato y cada vez va más siendo el trabajo objeto de una obranormativa; por lo que se puede concluir expresado que el contrato de trabajo actual es un viejo arrendamiento de servicios, solo que socializado, esto es, intervenido por el poder público, para prevenir y evi

(7) Hernainz Márquez, Miguel.- Op. Cit.- pág. 166.

tar las injusticias y los daños que de él habrían de sobrevenir al -- abandonarlo como cualquier otro contrato, al libre juego de las volun- tades contratantes. Los principales defensores de ésta tesis son -- García Oviedo, el Maestro Miguel Hernainz Márquez y Planiol.

La crítica a ésta tesis se dá en el sentido de que en el Arren--- damiento la cosa arrendada se separa del arrendador y pasa a poder del arrendatario, ya que es un absurdo comprender como una modalidad del-- arrendamiento la ejecución retribuida del trabajo personal en benefi- cio de otro, porque en el contrato de arrendamiento adquiere la pose-- sión de ella durante el tiempo convenido y presupone la devolución de la cosa, devolución que no es factible en el contrato de trabajo, dado que la fuerza se ha consumido en el instante mismo de haberse presta-- do.

LA SOCIEDAD.

Esta tesis fué apoyada por los tratadistas Chatelain, Lorin, Val- verde, Buylla y acogida por Pío XI en su encíclica de Quadragesimo -- Anno, considerando que la producción es una relación del factor traba- jo con el factor naturaleza y en lo personal un concurso del hombre -- que dirige y pone su capital con el hombre que pone su energía. Estos elementos son del mismo valor y se fusionan en un producto, en rela--- ción parecen características, la Comunidad, La Asociación, tanto que -- ésto constituye su ideal - la Cooperativa -, y a ello se encamina por las diferentes formas de participación en los beneficios.

La presente tesis es criticable por cuanto a que en una sociedad-económica se está sujeto a las vicisitudes de las ganancias como a las pérdida y ésto es de suponerse que los trabajadores no estan dispuestos a perder, a ellos les es indiferente que la Sociedad pierda o gane ellos cobrarían su sueldo, mismo que no estarían dispuestos a sacrificar si la sociedad pierde.

Por otra parte, en la Sociedad no existe la Subordinación o dependencia jerárquica que hay en el contrato de trabajo, además volvemos a recalcar que las partes no se encuentran ligadas por los eventos económicos de la marcha del establecimiento, ya que si bien los trabajadores podrán participar en los beneficios, no lo harían en las pérdidas. Esta tesis es una manifestación de deseos muy seductora e ideal pero - no concilia con la realidad de las cosas.

CONTRATO AUTONOMO O CONTRATO "SUI GENERIS".

El Contrato de Trabajo contiene una característica fundamental -- que se desprende de sus elementos, éste es el elemento SUBORDINACION, - el cual lo distingue de los demás contratos Civiles y Mercantiles. El contrato de trabajo nació de distintos ideales Sociales y Jurídicos, - por lo que encuentra una nueva figura que no encaja dentro de los modelos de los Contratos tradicionales, éste Contrato de Trabajo representa algo más que la compraventa, que la sociedad, que el arrendamiento o que el mandato. Para reforzar ésta tesis citamos la siguiente Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación:

" CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO. La característica fundamental que distingue al contrato individual de trabajo de otros contratos civiles y mercantiles en los que también - uno de los contratantes presta servicios personales a otro es la que se refiere a la subordinación o dirección y dependencia que debe guardar el trabajador respecto de su patrón en el desempeño de sus labores, conforme a la definición contenida en el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo (de 1931), ya que mientras en otros contratos uno de los contratantes presta servicios personales a otro, por los cuales recibe una remuneración o compensación sólo en el contrato de trabajo existe una sujeción de mando permanente que subordina 'la actividad del trabajador al imperio de su patrón'. Amparo Directo 4760/1960, Rex Applegate. Resuelto el 5 de abril de 1961. 4a. Sala. Informe - - 1961. pág. 15." (8)

(8) Citado por: Guerrero, Euquerio.- Op. Cit. pág. 47.

ELEMENTOS DEL CONTRATO DE TRABAJO.

En la actualidad se habla poco de los elementos que componen la definición del contrato individual de trabajo, en virtud de que ésta ha sido desplazado a un segundo término por la teoría de la Relación de trabajo, en la Nueva Ley Federal del Trabajo de 1970.

Para nuestro estudio tomamos en cuenta los Elementos que componen la definición del contrato de trabajo de la Ley de 31, que a continuación exponemos:

Artículo 17.- Contrato de Trabajo, "... es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra, bajo su dirección y dependencia, un servicio personal subordinado, mediante la retribución convenida."

De la presente definición se desprenden los siguientes Elementos:

1. Prestación de un servicio personal;
2. Dirección y dependencia de quien los recibe (Subordinación);y
3. Retribución convenida (salario)

En la Doctrina encontramos que los tratadista deducen los Elementos de la siguiente manera:

"De ésta...definición desprendemos cuatro elementos los -- que a su vez son: "Dirección, dependencia, servicio personal, retribución convenida." (9)

(9) Delgado Moya, Rubén.- Elementos del Derecho de Trabajo.- México -- 1964.- Edit. Porrúa, S. A. pág. 51.

El Maestro CASTORENA al referirse a los Elementos del Contrato de Trabajo nos dá los siguientes: "Una prestación -- personal del servicio, bajo la dirección y dependencia de-- quién lo recibe y una remuneración." (10).

CAMERLYNK Y LYON-CAEN, tratadistas extranjeros nos dicen - que los elementos del contrato son: "1o.-...la prestación- del trabajo... 2o.-... remuneración llamada salario...3o.- El vínculo subordinación." (11).

En este último caso, aún cuando no son deducidos de la Ley Mexicana nos sirve para nuestro estudio.

Basándonos en las anteriores observaciones, ahora pasamos a deducir los Elementos de la definición del Contrato Individual de trabajo de la Nueva Ley Federal del Trabajo de 1970.

Artículo 20. "Contrato Individual de Trabajo... es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario."

De la presente definición desprendemos los siguientes Elementos:

1. Prestación de un trabajo personal,
2. Subordinación; y
3. Pago de un salario.

Con lo anterior nos atrevemos a decir que éstos Elementos vienen a ser los mismo que contenía la definición del Contrato de Trabajo de la Ley de 1931.

(10) Tratado de Derecho Obrero.- México 1942.- Edit. Jaris, S. A. - - pág. 160.

(11) Derecho del Trabajo.- Madrid 1974.- Biblioteca Aguilar, S. A.- -- Traducción de la 5a. Edic. Francesa por Martínez Martínez.

CARACTERES DEL CONTRATO DE TRABAJO

La Doctrina nos enuncia por lo regular seis caracteres del Contrato de Trabajo:

1. Bilateral ó Sinalagmático,
2. Oneroso,
3. Conmutativo,
4. Consensual,
5. De Tracto Sucesivo, y
6. Personal ó Intuitu Personae.

BILATERAL O SINALAGMATICO.

Es bilateral dado que se crean Derechos y Obligaciones para ambas partes. En ésta íntima relación, a los derechos del patrón corresponden las obligaciones del trabajador, del mismo modo que los derechos de trabajador son correlativamente obligaciones del patrón.

Sinalagmático es una palabra griega que significa obligatorio para ambas partes.

ONEROSO.

El Contrato de Trabajo es oneroso ya que cada parte recibe de la otra, prestaciones iguales o proporcionales. Uno recibe dinero (Salario) y el otro aprovecha el fruto del trabajo.

CONMUTATIVO.

Es aquel contrato en el que cada uno de las partes contratantes -

da lo equivalente a lo que recibe. Este viene intimamente ligado con el anterior, ya que se habla de contraprestaciones, por un lado encontramos el salario y por el otro, el hecho de aprovechar el fruto del trabajo, entre las cuales se supone existe una equivalencia, por lo que hace a las prestaciones de ambas partes.

CONSENSUAL.

Según la regla general en la formación de los contratos, es consensual porque se perfecciona con el mero consentimiento de las partes. El consentimiento puede producirse de manera expresa y formal, otorgando el escrito a que se refiere el artículo 25 de la Ley, o bien en forma tásita, a través de la simple prestación del servicio.

DE TRACTO SUCESIVO.

Se le llama de tracto sucesivo porque sus efectos se prolongan en el tiempo, es decir, las obligaciones no se extinguen con la práctica de un simple acto, sino que continúan en lo sucesivo.

PERSONAL O INTUITU PERSONAE.

Esto es, porque se celebra teniendo en cuenta la calidad profesional, arte u oficio del trabajador contratante, además de que en la relación de trabajo la prestación es personal, es decir, el trabajador -

no puede mandar a otra persona en su lugar sin previo permiso del patrón, porque el obligado es el trabajador contratante, y al ser la - - prestación personal la relación termina con la muerte del trabajador.

LOS EFECTOS DEL CONTRATO DE TRABAJO.

Es muy importante estudiar los efectos originados por el Contrato de Trabajo, ya que de ellos depende la vida de la Relación Laboral. -- Por efectos del contrato debe entenderse todas las obligaciones que de el se derivan. Generalmente se estudian como únicos efectos del contrato de trabajo a la prestación del servicio y el salario, pero éstos no son los únicos sino los principales que nacen de la relación, ya -- que existen muchos más que se estipulan en los contratos y los que establecen las normas de la Ley Federal de Trabajo.

OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR.

Los artículos 134 y 135 enumeran las obligaciones de los trabajadores. El primero de éstos preceptos en forma imperativa precisa las obligaciones genéricas que tiene el trabajador de cumplir con las normas de trabajo; por otra parte, en las diversas fracciones integrantes de la disposición legal en comentario, se regula la conducta del trabajador con el objeto de obtener de él frente a sí mismo, a los demás-trabajadores, al patrón y a la empresa, una actividad que preserve su vida y su salud, de esmero y eficiencia en la prestación de sus servicios y de probidad y respeto hacia los compañeros de trabajo, hacia la empresa y la persona del patrón. Las reglas prohibitivas enumeradas -- por el artículo 135 tienen el mismo sentido y finalidad; se observa --

en ellas la intención del Legislador de formar en todo centro de trabajo una verdadera comunidad en la que reine la armonía, el recíproco entendimiento entre todos sus integrantes y las normas de respeto mutuo- que impone la obligada conveniencia social.

Artículo 134. Son obligaciones de los trabajadores:

I. Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo que sean aplicables.

La presente fracción está impuesta en forma imperativa para el trabajador, asegurando en primer término la aplicación de la Ley Federal del Trabajo en la Relación Laboral.

II. Observar las normas preventivas e higiénicas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patrones para la seguridad y protección personal de los trabajadores.

Si bien el patrón está obligado a tomar las medidas de seguridad previstas en el reglamento respectivo o derivado de las disposiciones que dicte la comisión de seguridad, el obrero correlativamente tiene el deber de sujetarse a esas medidas, ya sea en protección de sí mismo ya sea para salvaguardar las personas de sus compañeros.

Los trabajadores no podrán ejecutar cualquier acto que pueda poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo ó la de terceras personas, así como la de los establecimientos o lugares en que el trabajador se desempeñe; la observación de las medidas de seguridad resulta de capital importancia en cualquier centro de traba-

jo, ya que la imprudencia de uno solo de los trabajadores expone no --
tan solo su integridad física, sino también la de sus compañeros y de --
allí que el mismo Legislador mencione que el quebrantamiento de este --
mandato, convirtiéndolo en el artículo 47 en causal de rescisión del --
contrato de trabajo.

III. Ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero a--
propiado y en la forma, tiempo y lugar convenidos;

El trabajador tiene la obligación de poner por obra el servicio --
que se le asignó, con vehemencia y sumo cuidado de hacer bien el servi--
cio, de la manera adecuada, utilizando el tiempo necesario para reali--
zarlo y en el sitio en el que le sea indicado, ya sea por el patrón o--
sus representantes.

GUERRERO explica que "cuando un trabajador por malicia o --
descuido ejecutó su labor torpemente y causa daños a la em--
presa de la que forma parte, está violando indiscutiblemen--
te esa disposición." El "tortuguismo" ó "cámara lenta", --
como vulgarmente se llama al hecho de trabajar deliberada--
mente con lentitud, como medio de coacción contra la empre--
sa, implica, sin género de duda una violación de ésta dis--
posición y un menoscabo a los intereses de la colectivi--
dad que crece en razón de la naturaleza de la actividad in--
dustrial a que está dedicada, ... "En las relaciones labo--
rales es indispensable considerar como un elemento básico
la buena fé, por lo que la intensidad, cuidado y esmero --
apropiado a que se refiere el Legislador, deben ser los --
que normalmente se exigen para que el trabajo sea bien rea--
lizado y en caso de duda la costumbre y la analogía son --
también factores muy importantes para precisar los extre--
mos de la obligación del trabajador." (12)

(12) Op. Cit. pág. 218.

V. Dar aviso inmediato al patrón, salvo caso fortuito o fuerza mayor, de las causas justificadas que le impidan concurrir a su trabajo,

El trabajador no siempre está en condiciones propias para presentarse a laborar, ya que por una enfermedad, un accidente o un emp--visto personal o de su familia, le puede impedir que concurra a pres--tar sus servicios contratados, ésto es lo que tomó en cuenta el Legis--lador para permitir al trabajador faltar con causa justificada, pero --también le impuso la simple obligación de poner en conocimiento del pa--trón la inasistencia justificándola en el caso de enfermedad con una --constancia médica, siendo a la prevedad posible, salvo caso fortuito ó fuerza mayor.

Esta disposición resulta perfectamente lógica como consecuencia --del cumplimiento del contrato, pues dentro de una empresa la ausencia--de trabajadores sin aviso oportuno causa trastornos muy serios, además de implicar una absoluta falta de consideración por parte del trabaja--dor. Insistimos en que consiguientemente la obligación general es dar aviso inmediato. Este precepto guarda una estrecha relación con la --causal de rescisión del contrato, fundada en ausencias del trabajador.

VI. Restituir al patrón los materiales no usados y conservar en--buen estado los instrumentos y útiles que les haya dado para el traba--jo, no siendo responsables por el deterioro que origine el uso de es--tos objetos, ni del ocasionado por caso fortuito, fuerza mayor o por --

mala calidad o defectuosa construcción;

Esta obligación se estableció en favor del patrón, para realizar una buena administración, tratando de hacer costeable el producto de trabajo, mediante una racionalización considerable del material y una utilización adecuada de las herramientas, instrumentos y útiles de trabajo.

Los trabajadores deben restituir al patrón los materiales no usados, lo cual es justo ya que no siendo de la propiedad de aquellos, si no los restituyen y dispusieran de ellos, cometerían una falta de propiedad y hasta un delito, y si los dejan abandonados incurrirían en el mismo supuesto. Por otra parte, deben conservar en buen estado los instrumentos y útiles, no siendo responsable del deterioro que origine el uso normal, ni del ocasionado por caso fortuito o fuerza mayor o por la mala calidad o defectuosa construcción.

"... es muy importante el cumplimiento de ésta prevención, pues es frecuente el despilfarro cuando no se tiene el cuidado debido con los instrumentos y útiles de trabajo y esto ocurre por una subversión de conceptos, respecto a la restitución de lo ajeno." la Ley exime al trabajador de responsabilidad por los deterioros que se causen por mala calidad o defectuosa construcción de las herramientas ó útiles de trabajo, tal situación existe siempre y cuando el trabajador no se haya dado cuenta de esos defectos o de su mala calidad, o cuando lo haya advertido y lo haya puesto en conocimiento de su patrón y éste no puso remedio." (13).

VII. Observar buena costumbre durante el servicio;

El trabajador tiene la obligación de guardar buena costumbre en el centro de trabajo durante las labores, con el objeto de no alterar el orden, ya que se provocaría un relajamiento en la disciplina, constituyendo una falta de respeto para el patrón o sus representantes y - en todo caso, es un motivo de pérdida de tiempo injustificado y perjudicial. Es importante su observación en beneficio de la comunidad y - del centro de trabajo.

VIII. Prestar auxilio en cualquier tiempo que se necesite cuando por siniestro o riesgo inminente, peligren las personas o los intereses del patrón o de sus compañeros de trabajo;

Esta obligación la concebimos como un deber social de toda persona y más aún cuando el trabajador forma parte de la unidad económica - denominada empresa y por compañerismo con respecto a los demás trabajadores.

Desde el momento en el que la Ley elude al hecho "siniestro", debe considerarse que se trata de situaciones tan graves como el incendio, inundación, el terremoto, y en estos casos además del deber humanitario que todos tenemos para auxiliar a nuestros semejantes, la relación directa del trabajador con el patrón y sus compañeros, justifica ésta obligación.

IX. Integrar los organismos que establece ésta Ley;

La presente obligación no tiene relevancia dentro de la relación-laboral, sino es un deber cívico o en su caso, relacionado con sus demás compañeros pero no con el patrón.

X. Someterse a los reconocimientos médicos previstos en el reglamento interior de trabajo y demás normas vigentes en la empresa o establecimiento, para comprobar que no padecen alguna incapacidad o enfermedad de trabajo, contagiosa o incurable.

Es menester que a los trabajadores se les practique periódicamente reconocimientos médicos, tanto por protección personal como de sus compañeros trabajadores, a realizarse con el objeto principal de evitar riesgos de trabajo que puedan traer consecuencias graves, ya que una incapacidad física de un trabajador no detectada a tiempo, puede ocasionar un accidente, ó en otro caso, un trabajador con una enfermedad contagiosa puede ocasionar una epidemia, que traería como consecuencia el disminuir su capacidad de trabajo y por lo tanto, redundar en una baja de producción en el puesto que ocupa.

XI. Poner en conocimiento del patrón las enfermedades contagiosas que padezcan, tan pronto tenga conocimiento de las mismas;

Las razones de la presente obligación son obvias, primeramente por cuidar la integridad del propio trabajador y la de sus compañeros-

y demás personas que tengan contacto con él, con el objeto de evitar riesgos mayores que puedan acarrear responsabilidad para el patrón.

XII. Comunicar al patrón o a sus representantes las deficiencias que adviertan, a fin de evitar daños y perjuicios a los intereses y vidas de sus compañeros de trabajo o de los patronos;

Esta obligación está impuesta más que nada por seguridad, tanto personal como por las demás personas y el establecimiento además de evitar una responsabilidad del mismo trabajador o del patrón y evitar algún siniestro.

XIII. 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 razones de trabajo que desempeñen, así como de los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicio a la empresa;

Frecuentemente el trabajador por razones de su puesto, entra en contacto con alguno o algunos de los secretos de la negociación, ya sea que se refiera a la administración de ella o ya sea que se refiere a la técnica de la producción; el trabajador por su deber de fidelidad que tiene respecto de su patrón debe guardar en secreto aquellos conocimientos que adquiera por razones de su puesto.

Artículo 135. Queda prohibido a los trabajadores:

I. Ejecutar cualquier acto que pueda poner en peligro su propia-seguridad, la de sus compañeros de trabajo o la de terceras personas, - así como la de los establecimientos o lugares en que el trabajador se-desempeña;

El Legislador consideró como un deber de patrones y trabajadores coadyuvar al logro de la seguridad industrial, en donde cabe recalcar-el deber del trabajador de guardar la seguridad evitandolo realizar -- cualquier acto que ponga en peligro la seguridad.

II. Faltar al trabajo sin causa justificada o sin permiso del -- patrón;

El trabajador debe prestar el servicio los días en que se compro-meti6 a hacerlo al contratarse, salvo que tenga alguna causa justifica-da para falta, ya que si no justifica o no existe causa justificada, - dicha falta se puede computar para efectos de causa de rescisión; o -- por otra parte, puede solicitar permiso al patrón para faltar, para -- que no se le compute como falta injustificada.

III. Sustraer de la empresa o establecimiento útiles de trabajo- o materia prima o elaborada;

Esta prohibición es justificada, ya que si el trabajador no es -- dueño de los útiles de trabajo, de la materia prima o elaborada no tie-ne porque extraerlos del centro de trabajo, en caso de hacerlo incurri-

ría en una falta de probidad, que ocasionaría una responsabilidad personal, además de que el trabajador tiene la obligación de devolver los útiles de trabajo, la materia prima no utilizada así como la elaborada.

Al respecto EUQUERIO GUERRERO expone que "por especial reacción psicológica el obrero cree en ocasiones tener derecho de propiedad sobre los artículos que elabora y encuentra -- legítimo disponer de ellos para su propio uso o para obses-- quiarlos o venderlos." (14).

El Legislador debió tener un criterio semejante por lo que creyó necesario imponer esta obligación.

IV. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez;

Esta obligación debería ampliarse en su redacción y decir: "queda prohibido ingerir bebidas alcohólicas durante la prestación del servicio y dentro del establecimiento o lugar de trabajo." En cualquiera de estos casos sería una falta de probidad, además de que se pondría en peligro la seguridad del propio trabajador y de sus compañeros, --- así como del establecimiento en donde se presta el servicio.

V. Prestar el trabajo bajo la influencia de algún narcótico o -- droga enervante, salvo que exista prescripción médica. Antes de iniciar sus servicios el trabajador deberá de poner el hecho en conocimiento del patrón y presentarle la prescripción suscrita por el médico.

(14) Op. Cit. pág. 229.

El hecho de que una persona se encuentre bajo la influencia de un narcótico o droga enervante, puede trastornarlo mentalmente, hasta el grado de un estado de inconciencia, poniéndolo en peligro de sufrir un riesgo de trabajo, en caso de prestar el servicio en ese estado, más - aún poner en peligro la seguridad del establecimiento de trabajo y la de sus compañeros. En caso de que exista prescripción médica, el trabajador debe ponerlo en conocimiento del patrón para que éste tome las medidas pertinentes.

VI. Portar armas de cualquier clase durante las horas de trabajo salvo que éste lo exija. Se exceptúan de esta disposición las punzo-- cortantes y punzantes que formen parte de las herramientas o útiles -- propios del trabajo;

El Legislador fué exigente tratandose de la portación de armas -- por parte de los trabajadores, pues es lógico que siendo mayor su núme ro y habiendo casos en que su grado de educación o de cultura es bajo, se considera peligroso que los trabajadores se encuentren armados en - el centro de trabajo, ya que esto propiciaría actos de violencia en -- contra de sus compañeros, de los representantes del patrón o del mismo patrón.

VII. Suspender las labores sin autorización del patrón;

El trabajador al suspender labores sin autorización del patrón in

curre en falta de probidad, ocasionaría daños y perjuicios, y falta---
ría a la obligación de realizar el trabajo con la intencidad, cuidado-
y esmero, en la forma, tiempo y lugar convenidos.

VIII. Hacer colectas en el establecimiento o lugar de trabajo;

La prohibición va dirigida a evitar que exista distracción entre-
los trabajadores a la hora que prestan sus servicios;

En opinión contradictoria a esta fracción el Maestro EUQUE
RIO GUERRERO explica: " ... el Legislador pretendió evitar
cualquier forma indirecta de exacción a los trabajadores;-
pero se apartó de la realidad, pues es normal que cuando -
un trabajador fallece o se encuentra gravemente enfermo o-
para la organización de actos religiosos o cívicos se efec-
tuen colectas por los mismos trabajadores, con el permiso-
del Jefe respectivo. La nueva disposición impedirá tales-
manifestaciones de solidaridad lo cual será mal recibido,-
principalmente por los propios trabajadores." (15).

IX. Utilizar los útiles y herramientas suministrados por el pa--
trón, para objeto distinto de aquél a que estan destinados;

Las herramientas deben utilizarse para el fin que fueron creadas,
el hecho de utilizarlas para un fin distinto puede ocasionar un dete--
rioro anormal del instrumento y posteriormente no funcionar en su uso -
normal. La intención del Legislador fué evitar un mal uso de los ins-
trumentos de trabajo;

(15) Op. Ci. pág. 232.

X. Hacer cualquier clase de propaganda en las horas de trabajo, dentro del establecimiento.

El objeto de esta prohibición es evitar la distracción de los trabajadores durante la prestación del servicio, ya que en caso de suceder, ocasionaría distracción entre los trabajadores que acarrearía una baja de producción por los retrasos en el trabajo. El legislador trató de evitar enfrentamientos a las horas de trabajo entre los trabajadores que tengan ideologías distintas.

OBLIGACIONES DEL PATRON.

Al nacer la relación laboral y en consecuencia aplicarse las normas de la Ley Federal del Trabajo, nacen múltiples obligaciones para la parte patronal.

Al respecto BERMUDEZ CISNEROS agrega que: "El hecho de ser patrón lógicamente aplica la automática aceptación de varias obligaciones para con sus trabajadores; éstas obligaciones ... son las impuestas por la Ley, ajenas a las que en carácter de patrón contratante pueda contraer con cada uno de sus trabajadores a través de su respectivo contrato..." (16)

Este capítulo es de suma importancia, pues al quedar establecidas con toda precisión las obligaciones patronales se logra mantener la --

(16) Las Obligaciones en el Derecho del Trabajo.- Cárdenas Editor y --
Distribuidos.- México 1978.- pág. 93.

armonía entre los patrones y los trabajadores. En el Derecho del trabajo la autonomía de la voluntad no tiene los alcances que en otras ramas del Derecho, pues siendo sus disposiciones de orden público las partes no pueden celebrar pactos o convenios contrarios al mandato de la Ley, la cual contempla en lo posible las más particulares circunstancias de la relación labora, con el objeto de conseguir el equilibrio y la justicia social. El artículo 123 Constitucional señala en 28 fracciones las obligaciones de los patrones, a las cuales corresponde el derecho de los trabajadores para exigir su cumplimiento. Estas obligaciones son de diversa índole y podemos referir en primer término aquella que tiene un carácter eminentemente económico, como es la de pagar a los trabajadores los salarios e indemnizaciones. El patrón tiene obligación de proporcionar a sus trabajadores los útiles, instrumentos y materiales de trabajo. El patrón no podrá cobrar cantidad alguna por el desgaste natural que sufran los útiles, instrumentos y materiales de trabajo; si el trabajador usa herramientas propias, el patrón deberá proporcionarle un lugar seguro para guardarlas, sin que le sea permitido retenerla por indemnización, garantía o cualquier otro concepto. La salud, educación, capacitación y adiestramiento de los trabajadores y de su familia constituyen una preocupación permanente para el Legislador, es por ello que le impone al patrón diversas obligaciones como son las de establecer y sostener las escuelas."Artículo 123 Constitucional". Además tiene la obligación de instalar --

sus fábricas, talleres y oficinas con los principios de seguridad e --
higiene, debiendo cumplir con las disposiciones relativas para preve--
nir accidentes y enfermedades en los centros de trabajo. Estas son --
algunas de las obligaciones establecidas por la ley, pero puede con---
traer muchas más al celebrarse Contratos Colectivos o de los Contratos
de Ley.

Artículo 132. Son obligaciones de los patrones:

I. Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo aplicables
a sus empresas o establecimiento;

El Legislador aseguró la aplicación de las normas de la Ley Fede-
ral del Trabajo, al imponer esta fracción como obligación de los que -
se encuentren en el supuesto de ser patrón.

II. Pagar a los trabajadores los salarios e indemnizaciones de -
conformidad con las normas vigentes en la empresa o establecimiento;

El salario es la obligación principal dentro de una relación labo-
ral, el cual debe pagarse íntegro, en el lugar, forma y modo como la -
Ley lo establece.

Agrega EUQUERIO GUERRERO que: "... la obligación no consis-
te solamente en el pago del salario convenido, sino hacerlo en el --

tiempo, lugar, forma y modo como la Ley señala y de acuerdo con las normas vigentes de la empresa." (17)

III. Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, - debiendo darlos de buena calidad, en buen estado y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes, siempre que aquellos no se hayan comprometido a usar herramienta propia. El patrón no podrá exigir indemnización alguna por el desgaste natural que sufran los útiles, instrumentos y materiales de trabajo;

En todo caso, es obligación del patrón proporcionar los medios necesarios para realizar el trabajo, con la salvedad de que el trabajador se comprometa a proporcionar su propia herramienta para prestar el servicio, naciéndole en este caso la obligación al patrón, de proporcionarle al trabajador un local para guardar sus herramientas, con el objeto de protegerlas, obligación que expresamente se señala en la siguiente fracción.

IV. Proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles de trabajo pertenecientes al trabajador, siempre que deban permanecer en el lugar en que se prestan los servicios, sin que sea lícito al patrón retenerlos a título de indemnización, garantía o

(17(Op. Cit. pág. 195.

cualquier otro. El registro de instrumentos o útiles de trabajo deberán hacerse siempre que el trabajador lo solicite;

V. Mantener el número suficiente de asientos o sillas a disposición de los trabajadores en las casas comerciales, oficinas, hoteles, restaurantes y otros centros de trabajo análogos. La misma disposición se observará en los establecimientos industriales cuando lo permita la naturaleza del trabajo;

Normalmente es necesario el uso de sillas o asientos, porque los trabajadores no pueden permanecer durante toda la prestación de los servicios de pié. Por otra parte, algunos servicios son necesarios, realizarlos sobre mesas o escritorios, siendo en este caso indispensables los asientos; además es indispensable que a las mujeres que se encuentren en estado de gravides, se les proporcionen los asientos para descanso.

VI. Guardar a los trabajadores la debida consideración absteniéndose del mal trato de palabra o de obra;

El Legislador en este caso penso en defender la calidad humana de los trabajadores, imponiéndole al patrón la obligación de dar un buen trato hacia ellos, esto es, se destaca la importancia que tiene el hecho de que el patrón reconozca que sus trabajadores no son máquinas, -

ni instrumentos de trabajo, sino un hombre con la propia dignidad humana que merece todo el respeto que cada quién exige para sí mismo. - La Ley habla de la debida consideración que merece el trabajador y ésta no puede ser otra, que el respeto a la calidad humanas:

VII. Expedir cada quince días, a solicitud de los trabajadores, una constancia escrita del número de días trabajados y del salario per cebido;

Esta obligación dentro de las empresas que tienen buen sistema de administración se cumple, aún cuando los trabajadores no lo soliciten.

VIII. Expedir al trabajador que lo solicite o se separe de la -- empresa, dentro del término de tres días, una constancia escrita rela tiva a sus servicios;

El objeto de solicitar una carta de servicios, puede ser el hecho de que un trabajador lo utilice como carta de recomendación o en el ca so de que el trabajador estudie, para que se le asigne un horarios adecuado para coordinar sus actividades, por lo que es obligación del patrón expedirlas a la brevedad posible.

IX. Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejer

cicio del voto en las elecciones populares y para el cumplimiento de --
los servicios de jurado, electorales o censales a que se refiere el --
Artículo 5o. de la Constitución, cuando esta actividad deba cumplirse--
dentro de sus horas de trabajo;

Esta obligación es un deber cívico para el trabajador y el patrón
impuesta por la constitución como lo enuncia el propio inciso, en don--
de el patrón debe ceder y otorgar los permisos necesarios.

Estas son algunas de las obligaciones patronales que nacen de la
relación individual de trabajo, siendo cierto que de un contrato in--
dividual de trabajo pueden nacer un sin número de obligaciones para --
las partes, más aún de un Contrato Colectivo de Trabajo.

RESCISION DE LA RELACION LABORAL.

CAPITULO SEGUNDO

LA RELACION LABORAL

1. LA RELACION LABORAL. (CONCEPTO)
2. DESARROLLO HISTORICO DE LA RELACION LABORAL.
3. SUJETOS DE LA RELACION LABORAL.
4. PRESUNCION DEL CONTRATO DE TRABAJO.
5. EL CONTRATO DE TRABAJO Y LA RELACION LABORAL.

RELACION LABORAL.

Al estudiar la Ley del Trabajo de 1931, encontramos como base --- principal para el nacimiento de una Relación Laboral a el Contrato de Trabajo. Al reformarse la Ley y dictarse en el año de 1970 La Nueva - Ley Federal del Trabajo, encontramos una modalidad que establece, que para que nazca una Relación Laboral es suficiente que exista una prestación personal subordinada a otra persona; con esta reforma la Ley - pretende dar a el trabajador que preste servicios subordinados, la seguridad de garantizarle la vida y la salud, además, de asegurarle un - nivel decoroso de vida. Por lo tanto, la actual Ley a diferencia de - su antecesora ya no regula el intercambio de prestaciones.

Artículo 20. "Se entiende por relación de trabajo, cualquiera -- que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario."

Esto quiere decir, que una vez que se haya dado el supuesto de la prestación de un servicio personal subordinado a otra persona, cual--- quiera que sea su nacimiento, se aplica la Ley Federal del Trabajo, como norma impositiva, además de las normas supletorias de ésta, que beneficien al trabajador, garantizandole la vida y la salud, además, de un nivel decoroso de vida, por una parte, pero inponiéndole un conjunto de Derechos y Obligaciones recíprocos con su patrón.

El Maestro MARIO DE LA CUEVA expone que "... la relación de trabajo es una situación jurídica que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dió origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de las declaraciones de derechos sociales de la -- Ley del trabajo, de los convenios internacionales, de los -- contratos colectivos y contratos-Ley y de sus normas suple-- torias. " "De esta...se deducen algunas consecuencias: a) -- El hecho constitutivo de la relación es la prestación de un trabajo subordinado; b) La prestación del trabajo, por el -- hecho de su iniciación, se desprende del acto o causa que -- le dió origen y provoca, por sí misma, la realización de -- los efectos que derivan de las normas de trabajo, esto es, -- deviene una fuerza productora de beneficios para el traba-- jador; c) La prestación del trabajo determina inevitable-- mente la aplicación del derecho del trabajo, por que se --- trata de un estatuto imperativo cuya vigencia y efectividad no dependen de la voluntad del trabajador y del patrono, -- sino, exclusivamente, de la prestación del trabajo; d) La - prestación del trabajo crea una situación jurídica objetiva que no existe con anterioridad, a la que se le dá el nombre de relación de trabajo: en el CONTRATO, el nacimiento de -- los derechos y obligaciones de cada una de las partes depen-- de del acuerdo de voluntades, mientras que en la relación - de trabajo, iniciada la actividad del trabajador, se aplica automáticamente e imperativamente el derecho objetivo;...la prestación del trabajo provienen inmediatamente de un acto-- de voluntad del trabajador, pero los efectos que se produ-- cen provienen, fundamentalmente. de la Ley y de los contra-- tos colectivos..." (18).

En conclusión decimos que, donde hay una prestación del trabajo - subordinado, hay una relación de trabajo a la que se le aplican los es-- tatutos laborales.

De lo anterior, El Maestro De la Cueva, más que una definición - nos hace una descripción del fenómeno.

(19) El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo.- 9a. Edic. Edit. Porrúa, - S. A.- México 1984.- págs. 187 y 188.

Para nosotros la Relación de Trabajo es: El vínculo jurídico constituido por el conjunto de Derechos y Obligaciones otorgados e impuestos (en forma imperativa), por la Ley Federal del Trabajo, con motivo de la prestación del trabajo subordinado, recíprocamente, a los trabajadores y a los patrones.

DESARROLLO HISTORICO DE LA RELACION LABORAL.

Mucho tiempo antes de que la Ley Federal del Trabajo de 1970 estableciera la institución de la Relación de Trabajo, la Doctrina ya hablaba de ésta, entre ellos, algunos tratadistas que se oponían a la teoría del contrato de trabajo por diversas razones, mismo que iniciaron el movimiento que tendría por objeto aceptar la teoría de la Relación Laboral.

El Maestro MARIO DE LA CUEVA nos explica que: "Sería una afirmación intolerable la que expresara que la doctrina de la relación de trabajo, fuente de los derechos del trabajador e independiente del acto o causa que le da origen, carece de antecedentes en otras doctrinas o en otros pensadores o bien que la Ley de 1970 la inventó en todas sus partes. -- Por lo contrario, declaramos con alegría y con reconocimiento, que entre otras varias, fueron dos las ideas que nos sirvieron para forjar la estructura de la concepción de 1938, la que a su vez está en la base de la Ley de 1970: -- una es la de aquel maravilloso jurista que Georges Scelle y la otra, la del insigne maestro Eric Molitor, uno de los representantes del derecho del trabajo socialdemócrata salido de la Constitución Alemana de Weimar de 1919." (19)

En el año de 1922 el maestro Georges Scelle en su libro Titulado "Derecho Obrero", al referirse a la teoría de la Relación Laboral nos explicaba:

"En el origen de la relación de trabajo de la organización industrial de nuestros días, ya no se encuentra un contrato

(19) Op. Cit. pág. 183.

sino un acto de condición, ya que, por el simple hecho del ingreso del trabajador a la empresa, se le aplica un estatuto objetivo..." (20)

Como vemos la teoría del maestro Scelle es muy abanzada, tan es así, que la Ley de 1970 la tomó como base y fundamento para eliminar el contractualismo de la Ley de 1931.

Otra teoría que también fué tomada en cuenta, es la del Jurista Eric Molitor expuesta en su libro "Der Arbeitsvertrag" es la siguiente:

"Es preciso distinguir el contrato de la relación de trabajo: el primero es un acto de voluntades para la prestación de un trabajo futuro, mientras la segunda es la prestación efectiva de un trabajo. La aplicación de un derecho del trabajo principia en el momento en que el trabajador ingresa en la empresa, quiera decir, la iniciación del trabajo es el presupuesto indispensable y el hecho que impone imperativamente la aplicación del ordenamiento laboral..." EL contrato...vive dentro del Derecho Civil, la relación de trabajo es el principio y la finalidad del nuevo derecho. De lo que se deduce que iniciado el trabajo y dado que se trata de un trabajo subordinado, nada ni nadie puede impedir la aplicación del Derecho del Trabajo, o lo que es igual, el acuerdo de voluntades sirve para obligar a que se preste el trabajo, pero es la prestación efectiva de éste, lo que determina la aplicación imperativa del estatuto laboral." (21)

De lo anterior se deduce que el maestro Molitor concibe al contrato del trabajo como un acuerdo de voluntades para la prestación de un trabajo futuro, de lo que se desprende que la relación de trabajo nace de un contrato, pero una vez que el trabajador ingresa a la empresa --

(20) Citado por De la Cueva, Mario.- Op. Cit. pág. 184.

(21) IDEM.

e inicia el trabajo, se debe aplicar imperativamente el Derecho del Trabajo. La escuela Alemana de aquellos años se interesó particularmente por la determinación del momento en que principia a aplicarse el Derecho del Trabajo, un estatuto imperativo que por proponerse preservar la salud y la vida del trabajador no puede dejar de aplicarse.

En los pueblos de Occidente la Doctrina de la Autonomía de la relación de trabajo frente al contractualismo del Derecho Civil continúa en marcha ascendente, pero en parte alguna ha alcanzado los perfiles que le dió nuestra Legislación, la que hizo de ella y la uso como el instrumento más eficaz para la liberación y protección del trabajo. Estamos convencidos de que el retraso de la doctrina europea está motivado por el hecho de que el Derecho del Trabajo de aquellos pueblos procede del Derecho Civil, del que nunca ha podido desprenderse. El Derecho Mexicano del Trabajo nació como una decisión política y jurídica - fundamental en la Constitución de 1917, como los nuevos derechos sociales de los trabajadores, por lo que no podía ser Derecho Privado. Pesaba fuertemente la tradición civilista de la que no pudo desprenderse la Ley de 1931. Fué larga y difícil la lucha, pero la Ley de 1970 dió la solución que está en la Declaración de Derechos de la que nunca debió apartarse nuestra Legislación; la aplicación del Derecho del Trabajo es un imperativo donde quiera que existe el trabajo humano subordinado.

SUJETOS DE LA RELACION LABORAL.

Previamente determinamos que los Sujetos de la Relación Individual del trabajo son: trabajador y patrón.

El maestro MIGUEL HERNAINZ MARQUEZ explica que: "Dicha relación se dá normalmente entre dos sujetos, trabajadores y empresarios..." (22).

Y para MARIO DE LA CUEVA, "Los sujetos individuales del trabajo son...los trabajadores y los patronos..." (23).

Otras Legislaciones y las Doctrinas utilizan diversas denominaciones al citar a los Sujetos de la Relación de Trabajo, y al trabajador se le denomina: empleado, operario, prestador de trabajo, acreedor de salario, obrero; y al patrón se le denomina: patrono, empresario, - empresa, dador de trabajo.

" Son los sujetos primarios del contrato de trabajo: empleador y trabajador. En la Legislación alemana se usa el término de Arbeitgeber (dador de trabajo) para indicar el que dá el trabajo; y Arbeitnehmer, para el que acepta la tarea. En Italia se emplean los conceptos dador de trabajo y trabajador, aunque algunos autores prefieren la denominación de acreedor de trabajo...Los Anglosajones (Ingleses), emplean respectivamente Employer y Employed y los Franceses Employeur y Employe..." (24)

Para nuestro estudio, emplearemos los términos trabajador y patrón.

(22) Tratado Elemental de Derecho del Trabajo.- Madrid 1977.- pág. 286

(23) Derecho del Trabajo.- Ed. Porrúa, S. A.- México 1969.- pág. 415.

(24) OMEBA.- Tomo IV.- Buenos Aires 1967.- pág. 431.

TRABAJADOR.

La Ley Federal del Trabajo de 1931 establecía, "Trabajador es toda persona que presta a otra un servicio material, intelectual o de -- ambos géneros en virtud de un contrato de trabajo."

Misma que fúe doctrinalmente criticada, en el sentido que establecía, que "Trabajador es toda persona...", pero, como es de saberse dentro de nuestro derecho positivo existen dos clases de personas, por -- una parte encontramos a las personas físicas y por otra, las personas-morales o jurídicas. Por lo que se discutía si una persona moral como un sindicato o una asociación podrían ser considerados como trabajador y celebrar el llamado contrato de equipo.

Evidentemente, dentro de la definición se hacía notar la tendencia civilista del contractualismo, cuando en su parte final disponía: "...en virtud de un contrato de trabajo."

La Ley Federal del Trabajo de 1970 utilizando mejor técnica jurídica, eliminó la institución contractualista de la Ley de 1931, y en el artículo 8o. define: "trabajador es la persona física que presta a otra física o moral, un trabajo personal subordinado."

Trabajador unicamente puede ser una persona física y por exclusión, las personas morales no pueden llegar a tener este carácter.

A este respecto, ROBERTO MUÑOZ RAMON nos explica que: ----
"Trabajador solamente puede ser la persona física, no solo porque así lo dispone la definición, sino porque la actividad laboral, estructurada y regulada por nuestra rama jurídica, es una actividad humana desarrollable solamente por los hombres y nunca, por la propia naturaleza de esa actividad, por las personas morales" "...la persona física -- solo deviene en trabajador cuando presta el trabajo a otra persona...de manera personal...en forma subordinada...libremente...mediante el pago de un salario." (25)

PATRON.

En contra-posición y a Contrario Sensu del trabajador encontramos al Patrón.

La Ley Federal del Trabajo de 1931 en el artículo 4o. disponía:--
"Patrono es toda persona física o jurídica que emplee los servicios de otra, en virtud, de un contrato de trabajo."

La Nueva Ley Federal del Trabajo de 1970 en su artículo 10o., nos los define de la siguiente manera: "Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores."

En el proyecto de la Ley de 1970 se utilizó como en la Ley de -- 1931, el término de "Patrono". Los Legisladores propusieron sustituir el término y el Congreso de la Unión los sustituyó por mejor connotación, el término de "patrono" por el de "patrón". Argumentando que patrono es el que patrocina a una persona o institución o gestiona en su nombre.

(25) Derecho del Trabajo.- Tomo II.- Ed. Porrúa, S. A.- México 1983.- págs. 18 y 19.

En la Legislación laboral extranjera entre ellas la española, --- haitiana, panameña y venezolana al definir el término "patrón", dicen que "es la persona moral o jurídica", a diferencia de la Ley del Trabajo mexicana, que unicamente utiliza el término "Persona Moral."

En el proyecto de la Nueva Ley se utilizaba el concepto de "Persona Jurídica", en lugar de "Persona Moral", pero el Congreso de la -- Unión al rendir su dictamen expuso: "Sin desconocer la bondad y técnica del concepto de persona jurídica que establece el proyecto para designar a la empresa, negociación, sociedad, etc., organizadas por una pluralidad de miembros, las Comisiones opinan que debe prevalecer el concepto de la Ley en vigor que es el de persona moral, por ser el más usual, el más conocido y el que utiliza la tradición jurídica mexicana en su derecho positivo, concepto que además, por ser muy común, evitará confusiones entre las personas no versadas en el ciencia del Derecho."

PRESUNCION DE LA EXISTENCIA DEL CONTRATO DE TRABAJO.

La presunción de la existencia del contrato de trabajo fué establecida desde la Ley de 1931, que exponía en su artículo 18o.: "Se presume la existencia del contrato de trabajo entre el que presta un servicio personal y el que lo recibe. A falta de estipulación expresa -- de éste contrato, la prestación del servicio se entenderá regida por esta Ley y por las normas que le son supletorias."

La presente institución no fué una innovación del derecho mexicano del trabajo, ya que otras Legislaciones ya la completaban. La Legislación Española en su Ley del Contrato de Trabajo de 1926 en el -- artículo 3o. establecía: "...se supone siempre existente entre todo -- aquel que dá el trabajo o utiliza un servicio y el que lo presta, aunque no exista estipulación escrita o verbal, entendiéndose por condiciones del contrato las determinadas en las leyes y reglamentos de trabajo y en defecto de tales normas, por los usos y costumbres de cada -- localidad, en la especie y categorías de los servicios y obras de que se trate."

Normas que bién pudo haber tomado en cuenta el Legislador mexicano, para establecerla dentro de la Ley de 1931, ya que su redacción es muy semejante a la del artículo 18o., en donde se conforman los mismos elementos.

Al respecto de esta institución el Maestro MARIO DE LA ---- CUEVA que: "La presunción laboral invirtió lo que los procesalistas conocen con el nombre de la carga de la prueba, lo que determinó que el único deber procesal del trabajador -- fuera la comprobación de la realidad de la prestación del -- trabajo, en tanto que el empresario tendría que demostrar -- que no coincidía con los caracteres del contrato." (26)

Los patrones se las idearon para salvaguardar sus intereses, apoyándose de la concepción contractualista en que se encontraba la Ley, lo que le abrió las puertas a la simulación, afirmando y probando que el documento que suscribieron contenía las cláusulas de un contrato de comisión mercantil o de un contrato distinto a un contrato de trabajo.

Posteriormente, pasó a la Ley Federal del Trabajo de 1970, en donde las instituciones de la Relación de Trabajo y la Presunción del Contrato de Trabajo se dieron fuerza entre sí.

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

"CONTRATO DE TRABAJO. PRESUNCION DE SU EXISTENCIA. La ---- existencia del contrato de trabajo se presume entre el que presta un servicio personal y el que lo recibe y a falta -- de estipulación expresa, la prestación del servicio se entenderá regida por la Ley Federal del Trabajo y por las -- normas que le son supletorias." (JURISPRUDENCIA: Apéndice- 1975, 5a. parte. 4a. Sala, Tesis 44. pág. 55.) (27).

(26) Op. Cit. pág. 91.

(27) Citada por: Trueba Urbina, Alberto.- Nueva Ley Federal del Trabajo Reformada, México 1977.- 33 Ed. Edit. Porrúa, S. A. pág. 635.

El enterramiento del contrato y su sustitución por la idea de la relación de trabajo le hizo producir sus mejores efectos a la presunción laboral y facilitó para el futuro la expansión del derecho del trabajo. Desde luego la simulación de vínculos civiles se tornó inoperante, porque al desligarse la relación de trabajo del acto que le dió origen, ya que no podrá alegarse la existencia de un acuerdo de voluntades, como elemento determinante de la naturaleza de la relación. Hoy día puede ya observarse que en el terreno del trabajo del hombre el estatuto laboral es la regla general.

El efecto de la presunción fué hacer producir consecuencias jurídicas al hecho puro de una prestación de un servicio personal, las que consistieron en la creación de una prescripción JURIS TANTUM, en favor del trabajador.

"RELACION DE TRABAJO, PRESUNCION DE LA EXISTENCIA DE LA. - El artículo 21 de la Ley Federal del Trabajo dispone: "Se presume la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un servicio personal y el que lo recibe." De lo que se desprende que el presupuesto de esta presunción consiste en que el patrón admita que se le prestaron servicios personales o que ésta circunstancia se pruebe durante el juicio, ya que entonces si la parte patronal alega que la prestación de esos servicios se debena una relación jurídica de índole diversa de la laboral le corresponde demostrar este extremo para desvirtuar la presunción a que alude el dispositivo antes invocado, más si el patrón niega en forma absoluta que el actor le hubiera prestado servicios personales y el actor no prueba esta circunstancia durante el juicio es claro que la presunción legal de que se trata, no se genera. (INFORME 1983 Tribunal Colegiado del Décimo Tercer Circuito. Núm. 79. pág.428 del 28 de Junio de 1983)." (2)

(28) Citado por: Castro Zavaleta, Salvador.-65 Años de Jurisprudencia Mexicana.- Apéndice 11.- Ed. PERSE.- México 1984 pág. 853.

De la anterior jurisprudencia citada se desprende que cuando el patrón niegue la relación de trabajo, corresponde al trabajador probar tal extremo, es decir, la carga de la prueba la tiene el trabajador, - pero una vez que en el juicio correspondiente lo acredite, se generan todos los derechos de su acción.

EL CONTRATO DE TRABAJO Y LA RELACION DE TRABAJO.

El Contrato de Trabajo dentro de la Ley de 1931 era la fuente --- principal y la base para la existencia de una relación laboral, ahora, en la Nueva Ley con la aplicación de la Institución de la Relación de Trabajo, el contrato ha sido relegado a un segundo término.

Dentro de la redacción del Artículo 20 de la Nueva Ley encontramos tanto al Contrato de Trabajo como a la Institución de la Relación de Trabajo.

La teoría moderna ha llegado a la conclusión de que la Institución de la Relación de Trabajo es una figura distinta de la Institución del Contrato de Trabajo (de la Ley de 1931), pues en tanto que en éste la relación tenía por objeto el intercambio de prestaciones, en la actualidad el Derecho del Trabajo se propone garantizar la vida y la salud del trabajador, además de asegurarle un nivel decoroso de vida, siendo suficiente para su aplicación el hecho de la prestación del servicio, cualquiera que sea el acto que le dé origen.

El Contrato de Trabajo subsiste dentro de la Nueva Ley pero esto lo limita, estableciendo las obligaciones máximas y los Derechos mínimos que debe recibir el trabajador, cumpliéndose con la finalidad de la Ley, de proteger la vida y la salud del trabajador y asegurándole un nivel decoroso de vida. Por lo que no existen diferencias entre el

Contrato de Trabajo y la Relación de Trabajo que regula el Derecho del trabajo, en virtud de que ambas instituciones se complementan, ya que el origen de una relación de trabajo puede resultar del efecto de un contrato de trabajo.

Según afirma el maestro ALBERTO TRUEBA URBINA al exponer -- que: "La relación es un término que no se opone al contrato, sino que lo complementa, ya que precisamente la relación de trabajo generalmente es originada por un contrato, ya sea expreso o tácito que general la prestación de servicios. Por ello el Derecho del Trabajo es de aplicación -- forzada e ineludible en todo contrato o relación laboral.. entre el contrato y la relación no hay discrepancia, pues el contrato de trabajo no puede ser sustituido por la relación de trabajo como figura autónoma, ya que el propio contrato se manifiesta a través de la relación laboral." (29)

Lo que es indiscutible es que ambas instituciones producen los -- mismo efectos.

(29) Op. Cit. pág. 28.

RESCISION DE LA RELACION LABORAL.

CAPITULO TERCERO

SUSPENSION, TERMINACION Y RESCISION DE LA RELACION LABORAL.

1. SUSPENSION DE LOS EFECTOS DE LA RELACION LABORAL.
 - a. SUSPENSION DE LOS EFECTOS DE LA RELACION LABORAL. (CONCEPTO)
 - b. CLASIFICACION DE LAS CAUSAS DE SUSPENSION.
 - c. CAUSAS DE SUSPENSION DE LOS EFECTOS DE LA RELACION LABORAL.
 - d. DIFERENCIAS ENTRE LA SUSPENSION Y LA INTERRUPCION.

2. LA TERMINACION DE LA RELACION LABORAL.
 - a. TERMINACION DE LA RELACION LABORAL. (CONCEPTO).
 - b. CLASIFICACION DE LAS CAUSAS DE TERMINACION DE LA RELACION ----
LABORAL.
 - c. CAUSAS DE TERMINACION DE LA RELACION DE TRABAJO.

3. LA RESCISION DE LA RELACION LABORAL.
 - a. RESCISION DE LA RELACION LABORAL. (CONCEPTO).
 - b. CAUSAS DE RESCISION DE LA RELACION LABORAL. (ENUNCIACION).
 - c. DIFERENCIA ENTRE SUSPENSION, TERMINACION Y RESCISION DE LA RELACION LABORAL.

SUSPENSION, TERMINACION Y RESCISION DE LA
RELACION LABORAL.

En este tema vemos las diferentes instituciones que afectan a la relación de trabajo. Primeramente exponemos a la Suspensión de los -- efectos de la relación de trabajo, entendiéndose por efectos de la relación de trabajo a los derechos y obligaciones entre las partes. En segundo término exponemos a la Terminación de la relación de trabajo, en tanto que la suspensión es temporal, la terminación es totalmente definitiva, ya que se dá por disuelta la relación sea por muerte, por voluntad de las partes o por imposibilidad física o mental de trabajador. Por último, vemos a la Rescisión de la relación de trabajo, que a diferencia de la anterior, aún cuando ésta también es una forma de disolución, en ésta existe una causa de incumplimiento de las obligaciones de una de las partes en la relación, teniendo la contraparte -- el Derecho Potestativo para rescindir la relación de trabajo.

LA SUSPENSION DE LOS EFECTOS DE LA RELACION LABORAL.

CONCEPTO.

La Suspensión en cuanto a sí misma se entiende temporal, se suspenden los efectos de la relación laboral, siendo los principales, la prestación del trabajo por parte del trabajador y el pago de la retribución, por parte del patrón.

El principal objeto de la institución es la subsistencia de la relación laboral, suspendiendo las obligaciones y derechos, por lo que al momento de reanudarse viene a darse en los mismo términos y condiciones en que se venía realizando. Fué implantada para proteger a los trabajadores que por alguna circunstancia se vean temporalmente imposibilitados de continuar con la prestación del trabajo, con la finalidad de conservar su empleo. Por lo que viene íntimamente ligada a la idea de la estabilidad en el empleo.

Nos explica VIDA SORIA que "Se trata de una situación anormal por la que el mismo (contrato) atraviesa, caracterizado por la interrupción temporal de la ejecución de sus - - prestaciones y la continuidad del vínculo jurídico." (30)

El Maestro MUÑOZ RAMON se expresa en el mismo sentido manifestando que "La suspensión de la relación de trabajo consiste en que continuando el vínculo laboral, cesan temporalmente los efectos de algunos de los derechos y deberes que la integran." (31).

(30) Citado por: De Buen L. Nestor.- Derecho del Trabajo.- Tomo 1, 4a. Ed.- Edit. Porrúa, S. A.- México 1981.- págs. 536 y 537.

(31) Op. Cit. pág. 304.

La Suspensión de los efectos de la relación de trabajo se dá sin -
responsabilidad para el trabajador y su patrón, cuando adviene alguna -
circunstancia distinta de los riesgos de trabajo. Es una institución -
que conserva la vida de la relación de trabajo, no obstante la no pres-
tación del servicio, las normas que la desenvuelven contemplan el pro--
blema desde el ángulo y en beneficio del trabajador, para establecer --
que cuando exista alguna circunstancia justificada que le impida pres--
tar su trabajo, el patrón no pueda dar por disuelta la relación y queda
rá obligado a respetar todos los derechos del trabajador y a reinstalar
lo en su trabajo al desaparecer la causa que le había impedido desempe-
narlo.

Podemos concluir que es una institución necesaria, porque siempre-
surgirán circunstancias que impidan la prestación del trabajo. Además,
sería injusto y contrario al principio de la estabilidad, decretar que-
una enfermedad transitoria disolviese la relación, pero tampoco esa po-
sible ignorar la falta de prestación del trabajo e imponer la obliga---
ción de pagar el salario.

CLASIFICACION DE LAS CAUSAS DE SUSPENSION.

El artículo 42 de la Ley nos enuncia las causas de suspensión de los efectos de la relación individual de trabajo, misma que ha sido tomada en cuenta por la Doctrina para deducir sus propias clasificaciones.

El Maestro MUÑOZ RAMON nos dá su clasificación de la siguiente manera. "...

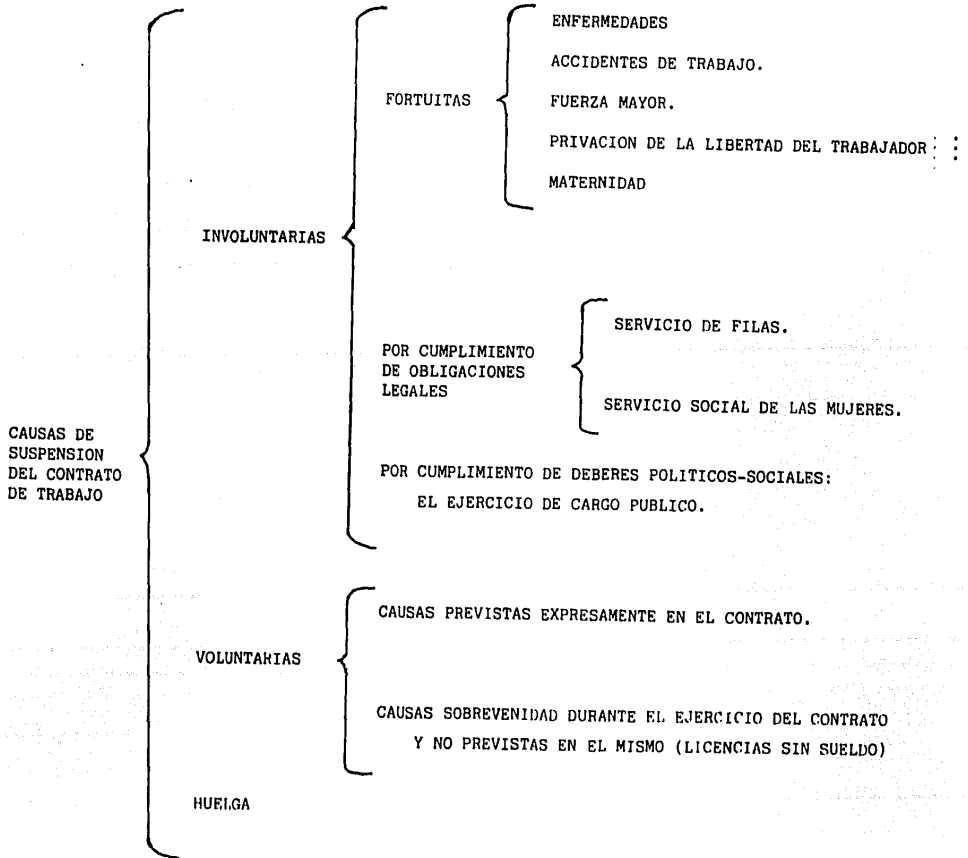
CAUSAS QUE AFECTAN AL TRABAJADOR:

- a). Incapacidad temporal (art. 42-II)
 - b). Enfermedad contagiosa (art. 42-I)
 - c). Privación de la Libertad. (art. 42-III y IV)
 - d). Servicios y cargos públicos y sociales (art.42-V y VI)
 - e). Falta de documentos (art. 42-VII)
 - f). Maternidad (art. 170)
 - g). Caso fortuito y fuerza mayor (art. 4-I,a)
- ..."(32).

Realmente esta clasificación es totalmente tomada de la Ley, nosotros la hemos extraído de una clasificación más extensa, que abarcan las causas de suspensión que afectan al patrón como persona y al patrón como empresa, causas que afectan las relaciones colectivas.

Por otra parte, encontramos otra clasificación que no la dá el maestro VIDA SORIA, la que exponemos en la siguiente página: "...

(32) Op. Cit. pág. 305.



El Maestro NESTOR DE BUEN deduce la siguiente:

CAUSAS DE SUSPENSION DE LA RELACION DE TRABAJO.

I N V O L U N T A R I A S

FORTUITAS

- ENFERMEDADES GENERALES.
- RIESGOS DE TRABAJO
- PRIVACION DE LA LIBERTAD DEL TRABAJADOR.
- FUERZA MAYOR
- MATERNIDAD.

POR CUMPLIMIENTO DE OBLIGACIONES LEGALES

- SERVICIO DE FILAS. (GUARDIA NACIONAL, SUSCRIPCION).
- DESIGNACION DE UN TRABAJADOR COMO REPRESENTANTE ANTE UN ORGANISMO TRIPARTITA.

POR CUMPLIMIENTO DE DEBERES JURADOS. POLITICOS - SOCIALES CARGOS CONSEJILES.

IMPUTABLES AL TRABAJADOR

LA FALTA DE DOCUMENTOS LEGALES O REGLAMENTARIOS PARA LA PRESTACION DEL SERVICIO.

CASTIGOS REGLAMENTARIOS.

VOLUNTARIAS

- CAUSAS PREVISTAS EN EL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO.
- CAUSAS PREVISTAS EN EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.
- CAUSAS SOBREVENIENTES DURANTE LA EJECUCION DEL CONTRATO Y NO PREVISTAS EN EL MISMO (LICENCIA DEL TRABAJADOR.

DESEMPEÑO DE PUESTOS DE ELECCION POPULAR.

HUELGA.

..." (34)

CAUSAS DE SUSPENSION DE LOS EFECTOS DE LA RELACION
INDIVIDUAL DE TRABAJO.

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

I. La enfermedad contagiosa del trabajador;

El trabajador debe poner en conocimiento del patrón las enfermedades contagiosas que padezca, tan pronto tenga conocimiento de ellas, - que traerían como consecuencia la suspensión de la relación durante el tiempo en que se recupere. Esta causa constituye aparentemente una -- especie del género incapacidad física del trabajador a que se refiere la fracción II. El Legislador deliberadamente no la quiso dejar in--- cluida dentro del género antes señalado, sino que la apartó en frac--- ción específica debido al especial tratamiento que merece.

La enfermedad contagiosa no necesariamente trae aparejada una incapacidad física para realizar el trabajo, tal sería el caso de una en- fermedad venerea, que por no restar facultades físicas al trabajador, - en nada interferiría en la posibilidad de desempeñar el trabajo.

II. La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo;

El objeto principal de ésta fracción es proteger la integridad --

física y mental del trabajador.

Estas enfermedades o accidentes que incapacitan al trabajador para desempeñar su trabajo, la Ley las distingue en dos categorías: riesgo de trabajo y riesgo natural.

En el artículo 473 se explica que: riesgo de trabajo son los accidentes o enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo.

No obstante, que la Ley no nos proporciona una noción de riesgo natural, debemos entender a Contrario Sensu por riesgo natural, a los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores fuera del servicio o con motivo distinto de la prestación del trabajo.

RAMIREZ FONSECA, al respecto de ésta fracción nos explica que: "...la incapacidad debe ser temporal pues de lo contrario no estaríamos en presencia de una suspensión, sino de una terminación de la relación de trabajo." (35).

III. La prisión preventiva del trabajador seguido de sentencia absoluta. Si el trabajador obró en defensa de la persona o de los intereses del patrón, tendrá ésta la obligación de pagar los salarios que hubiere dejado de percibir aquél;

La prisión preventiva corre desde el momento en que el presunto responsable de la comisión de un delito es aprehendido, hasta el momento

(35) Suspensión, Modificación y Terminación de la Relación de Trabajo Edit. PAC., S. A.- México 1983.- pág. 12.

to en que se dicta la sentencia definitiva en el proceso instruído en su contra.

Esta fracción tiene como fundamento el que toda persona deber ser-tenida por inocente en tanto no cause ejecutoria la sentencia en el pro-ceso penal; y por objeto, el garantizar la estabilidad en el empleo, go-zando el trabajador del beneficio de la suspensión, para el caso de que el trabajador demuestre su inocencia.

"Puede existir una situación dentro del proceso penal que-
no fué prevista en la Ley Federal del Trabajo al tratar de
éste problema, nos referimos a la posibilidad de que el --
trabajador procesado obtenga su libertad bajo fianza, que-
le permite disfrutar de libertad, aunque restringida, pues
debe presentarse periódicamente ante su juzgador y no le -
es permitido del lugar en donde se tramita el proceso. La
resolución de la libertad bajo fianza en nada prejuzga so-
bre la culpabilidad o no del acusado, pues simplemente se-
ha conedido por nuestra constitución y por las Leyes pena-
les, teniendo en cuenta que la magnitud de la pena no reba
se ciertos límites que la caución otorgada, garantice en -
cierta forma que el procesado no huya." "...La Suprema --
Corte de Justicia de la Nación ha estudiado el problema pa-
ra llegar a concluir, que no por disfrutar de libertad cau-
cional el trabajador cambia su situación laboral, sino que
la presunción de culpabilidad que señala el auto de formal
prisión y los reiterados permisos que habría que solicitar
del patrón para estarse presentando ante su juzgador, son -
causas suficientes para que el patrón no esté obligado a -
recibir al trabajador mientras no se haya dictado senten-
cia definitiva y ésta es absolutoria." (36)

En éste caso, el criterio que sostiene la Corte afectaría los inte-
reses de un trabajador que es acusado injustamente y que al dictarse --
sentencia definitiva, ésta sea absolutoria, causándole daños y perjui-
cios por no haber percibido su salario durante todo el proceso penal; -

ratificando en este caso nuestra desaprobación anteriormente señalada, por cuanto hace al criterio o principio de presunción de la culpabilidad, optamos por el criterio de que toda persona debe ser tenida como inocente en tanto no cause ejecutoria la sentencia en el juicio penal.

IV. El arresto del trabajador;

Artículo 21. Constitucional. Compete a las Autoridades Administrativas el castigo de las infracciones de los reglamentos gubernativos y de policía, el cual únicamente consistirá en multa o arresto hasta por treinta y seis hora; pero si el infractor no paga la multa que se le hubiese impuesto se permutará ésta por el arresto correspondiente, que no excederá en ningún caso de quince días.

De lo anterior se deduce que la suspensión en éste caso no puede exceder de quince días.

Como ejemplo encontramos, el arresto por conducir un automóvil -- sin tener licencia otorgada por la Dirección de Policía y Tránsito; manejar en estado de ebriedad; el arresto hasta por treinta y seis horas impuesta por los Presidentes de Junta y los Auxiliares, cuando una persona no ha concurrido a una audiencia en el que su presencia sea indispensable, a pesar de estar apercibido en ese sentido, arresto que se encuentra fundamentado en los artículos 819 y 731 fracción III de la Ley Federal del Trabajo.

V. El cumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos mencionados en el artículo 5o. de la Constitución y el de las obligaciones consignadas en el artículo 31 fracción III de la misma constitución;

El artículo 5o. se refiere a los servicios públicos, el de las armas, los de jurados, cargos consejiles, los de elección popular directa o indirecta, las funciones electorales y las censales.

El artículo 31 fracción III, se refiere a las obligaciones de alistarse y servir en la guardia nacional.

El objetivo es la protección al trabajador que pueda quedar en la imposibilidad de prestar el servicio por encontrarse impuesto a una obligación constitucional, quedando protegido por la Ley Federal del Trabajo, para que regrese a su empleo al cumplir totalmente con la obligación.

VI. La designación de los trabajadores como representantes ante los organismos estatales, Junta de Conciliación, Conciliación y Arbitraje, Comisiones Nacionales y Regionales de los Salarios Mínimos, Comisión Nacional para la participación de los Trabajadores en las Utilidades de la Empresa y otros semejantes;

Los organismos que se mencionan son de formación tripartita, integrado por un Representante del Gobierno, un Representante del Capital y un Representante de los Trabajadores.

Agrega RAMIREZ FONSECA que "La suspensión queda justificada, pues tratándose de organismos de constitución tripartita, la presencia de los trabajadores se hace necesaria y de tiempo completo, razón por lo que dicha actividad es incompatible con el trabajo del trabajador." (37)

VII. La falta de documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador;

Documento desde el punto de vista jurídico, es el objeto material en el cual por escritura o graficamente consta o se significa un hecho. Así pues, no solamente será documento jurídico aquel objeto material en el que con la escritura se alude a un hecho, también lo será todo objeto en el que por figuras o cualquier otra forma de expresión se haga constar un hecho. El Documento desde luego invita a pensar en dos elementos: El objeto material y el significado. El objeto es el instrumento material en que consta la escritura o las figuras; y el significado, es el sentido de esa escritura o figura, o mejor dicho, la idea que expresa.

Un elemento importante es el hecho de que la falta de documentos sea imputable al trabajador, y a Contratio Sensu, si no es imputable al trabajador no se da la suspensión.

El maestro DE LA CUEVA nos dice que "Esta constituye una novedad de la ley y se estableció...con el objeto de dar oportunidad a los trabajadores para tramitar las licencias

(37) Op. Cit. pág. 17.

certificados de salud, pasaporte, etc., sin pérdida de salario, a no ser que la falta de dichos documentos sea imputable al trabajador. En esta segunda hipótesis el trabajador deja de percibir el salario durante la suspensión. En el artículo 43-IV se indica que esta suspensión tendrá una duración máxima de dos meses." (38)

(38) Op. Cit. pág. 234.

DIFERENCIAS ENTRE LA SUSPENSION Y LA INTERRUPCION.

En la suspensión de los efectos de la relación de trabajo se deja de prestar el servicio y se deja de dar el salario; en la interrupción se deja de prestar el servicio y sin embargo, el patrón paga el salario.

Existen casos en que se pueden generar que cesen momentáneamente las obligaciones del trabajador, pero sin embargo no constituye causas de suspensión, a éstas la Doctrina la domina "Causas de interrupción de la prestación de servicio", como lo son los descansos de media hora durante la jornada continua de trabajo (art. 63), el reposo de una hora en medio de la jornada para los menores de dieciséis años (art. 177), los reposos extraordinarios para la lactancia (art.170-IV), los descansos obligatorios (art.74), y las vacaciones (art. 76).

Lo característico de estas causas de Interrupción, es que a pesar de que cesa la obligación de trabajar por un cierto período a cambio subsiste la obligación de pagar el salario.

"De acuerdo a la idea de Alfredo J. Ruprecht la suspensión puede ser absoluta y relativa."La primera ...consiste entre ambas partes dejan de cumplir sus principales obligaciones contractuales: no hay realización de tareas ni de pagos de retribución alguna, aún cuando los efectos secundarios se mantengan...La segunda se dá cuando la suspensión es solamente con respecto a uno de los contratantes, debiendo el otro cumplir lo estipulado." (39)

(39) Citado por: De Buen L., Nestor.- Derecho del Trabajo.- Tomo II, - 5a. Edic.- Edit. Porrúa, S. A.- México 1983.- pág. 65.

TERMINACION DE LA RELACION DE TRABAJO.

CONCEPTO DE LA TERMINACION DE LA RELACION DE TRABAJO.

La Ley de 1931 dividió las causas justificadas de Disolución de la Relación Individual de Trabajo en Causas de Rescisión y en Causas de Terminación.

La Disolución de la Relación de Trabajo consiste en la ruptura del vínculo laboral. Los actos que pueden originar la disolución de la relación de trabajo son: La Rescisión de la relación de trabajo y la Terminación de la relación de trabajo.

La Terminación de la Relación de Trabajo, es la disolución del vínculo jurídico laboral por mutuo consentimiento o como consecuencia de la interferencia de un hecho, independiente de la voluntad de los trabajadores o de los patronos, que hacen imposible su continuación.

Al respecto MUÑOZ RAMON manifiesta que: "...comprendemos bajo el común denominador de terminación a la disolución de la relación de trabajo originada por causas distintas al despido o al retiro." (40).

(40) Op. Cit. pág. 377.

CLASIFICACION DE LAS CAUSAS DE TERMINACION INDIVIDUAL
DE LA RELACION DE TRABAJO.

La Ley en dos artículos basicamente nos señala las causas de terminación, en las primeras cuatro fracciones del artículo 53, nos enuncia las causas de terminacion individual y la fracción V del mismo - artículo (art. 434) nos enuncia las causas de terminación colectiva de las relaciones de trabajo.

A este respecto MUÑOZ RAMON expresa: "Encontramos algunas causas que al presentarse original la terminación de una sola relación de trabajo...y otras que generan la terminación de multiples relaciones de trabajo...Atendiendo a lo anterior, podemos clasificar las causas de terminación en dos categorías:... (41)

Causas que originan
la Terminación de
una Relación de
Trabajo.

Mutuo consentimiento.
Separación voluntaria.
Eximirse de reinstalar.
Muerte del trabajador.
Reconocimiento de temporalidad.
Incapacidad del trabajador.
Cláusulas de exclusión por separación.
No acatar la resolución de inexistencia de una huelga.
Negativa del trabajador a aceptar el Laudo.

(41) Op. Cit. pág. 379.

...

Causas que originan la Terminación de Múltiples relaciones de Trabajo.

- Fuerza Mayor o Caso Fortuito.
- Incapacidad Física o Mental ó Muerte del Patrón.
- Incosteabilidad.
- Agotamiento de la Materia.
- Conclusión del Capital Invertido.
- Concurso o Quiebra.
- Implantación de Nueva Maquinaria.
- Implantación de Nuevo Procedimiento de Trabajo.
- Participación de una Huelga Ilícita.
- Negativa del Patrón de Someter sus Diferencias al Arbitraje o a Aceptar el Laudo.

... "

Estas clasificaciones son la que la Ley establece en los artículos que hemos enunciado, de ellos mismos se deduce que toda causa de terminación colectiva es causa de terminación individual, porque así lo ---- contiene el artículo 53 de su fracción V.

CAUSAS DE TERMINACION DE LA RELACION DE TRABAJO.

Artículo 53. Son causas de Terminación de la Relación de Trabajo:

I. El mutuo consentimiento de las partes;

Las partes de una relación pueden convenir recíprocamente disolver la relación de trabajo, sin responsabilidad para ninguna de éstas.

Para que se configure es necesario que frente a la decisión unilateral del trabajador de dar por terminada la relación de trabajo, concorra la voluntad del patrón de dar por aceptada esa renuncia, puesto que es lógico que la decisión unilateral no libera por sí misma al trabajador de las responsabilidades en que pueda incurrir si de inmediato deja el trabajo. La anuencia del patrón es necesaria para los casos de los trabajadores que tienen menos de un año de antigüedad.

Las responsabilidades en que puede incurrir el trabajador que se separa voluntariamente del trabajo antes de cumplir un año de servicio y sin consentimiento del patrón son puramente civiles, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona. Así lo estableció el artículo 5o. constitucional.

También MUÑOZ RAMON expresa que: "...se colige que antes del año si se requiere consentimiento del patrón para dar-

por terminada la relación de trabajo sin responsabilidad - del trabajador; en cambio transcurrido el primer año de antigüedad no es necesario esa conformidad porque el trabajador no incurre en responsabilidad alguna al separarse voluntariamente del trabajo, porque no está obligado a prestar sus servicios por más de un año." (42)

Pero ello no es obstáculo para arribar a la válida conclusión de que la renuncia del trabajador también origina la terminación de la relación, en el mismo caso esta la separación voluntaria del trabajador o el simple hecho de abstenerse de presentarse en definitiva a trabajar.

II. La muerte del trabajador;

De los artículos 8o. y 20o. de la Ley se desprende que la prestación del servicio es "personal", por lo que al morir el trabajador lógicamente ya no puede prestar el servicio, al ser ésto imposible deja de existir la relación de trabajo, o sea, se dá por terminada la relación.

"...ante la evidente imposibilidad de prestar el servicio trae como consecuencia necesaria, forzosa y obligada, la terminación de la relación de trabajo." (43).

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

(42) Op. Cit. págs. 831 y 832.

(43) Ramírez Fonseca, Francisco.- Op. Cit. pág. 42.

El artículo 36 se refiere a la contratación por obra determinada cuando así lo exija su naturaleza, ya que de no tener estas características, el contrato se considerará celebrado por tiempo indeterminado y por consiguiente el trabajador tendrá todos los beneficios de tal situación. Pero en el caso de que se cumplan con los requisitos, como consecuencia se dará por terminada la relación.

El artículo 37 se refiere a la estipulación de tiempo determinado cuando lo exige la naturaleza del trabajo que se va a prestar y cuando tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador.

Se puede contratar a un trabajador por tiempo determinado, cuando se tenga por objeto sustituir a otro trabajador ausente de sus labores por haber sufrido un riesgo de trabajo, por realizar un servicio sindical o por maternidad. La relación de trabajo así generada perdurará hasta que reanude sus labores el trabajador sustituido. Si no regresa a reanudar sus labores el ausente y es un trabajador de planta, la relación de trabajo del suplente se convierte en una relación de trabajo por tiempo indeterminado.

Para que se disuelva la relación de trabajo por tiempo determinado es necesario que transcurra el término fijado y cese la materia -- que le dió origen, pero si subsiste la materia de trabajo, la relación de trabajo quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia.

El artículo 38 se refiere a las relaciones de trabajo para la ex-

plotación de minas que carezcan de minerales costeables o para restauración de minas abandonadas o paralizadas, pueden ser por tiempo u obra determinada o para inversión de capital determinado.

La duración de la relación de trabajo depende del tiempo que dure el capital invertido en la explotación o restauración de las minas. Si se gasta el capital previsto, las relaciones de trabajo se disuelven -- sin responsabilidad para el patrón.

La implantación de ésta forma tan particular de relación de trabajo obedece a la dificultad de configurar una relación de trabajo por tiempo u obra determinados en la restauración y explotación y al afán de estimular la inversión en la restauración y explotación de las minas, no adicionando a lo aleatorio de los resultados una responsabilidad de pago de indemnización laboral, al agotarse el capital.

RAMIREZ FONSECA nos dice que: "...para la determinación de una obra o tiempo determinados, sin responsabilidad para el patrón, se requiere:

- Que exista una obra o un porque para el tiempo determinado;
- Que tal situación se precise en el contrato individual;
- Que el trabajador manifieste su conformidad; y
- Que haya concluido la obra o vencimiento del término o en su caso la prórroga." (44)

"CONTRATO DE TRABAJO POR TIEMPO DETERMINADO. EFECTOS DE LA FALTA DE SEÑALAMIENTO DE SU CAUSA MOTIVADORA. Cuando no -- concurre alguna de las causas motivadoras de la temporalidad de la relación laboral expresamente consignada en el -- contrato respectivo, éste debe entenderse celebrado por -- tiempo indefinido, no obstante que en el se establezca un -- término de vigencia (Amparo Directo 2237/83 Instituto ----

(44) Op. Cit. pág. 45

Mexicano del Seguro Social.- 27 de Junio de 1983.- 5 Votos
Ponente: Juan Moisés Calleja García. Secretaria: Carolina-
Richardo Blanck." (45)

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

De ésta fracción se desprenden dos supuestos importantes que son:
La incapacidad y la inhabilidad.

LA INCAPACIDAD.

La incapacidad física o mental de carácter permanente provoca la --
terminación de la relación, ante la imposibilidad de dar cumplimiento-
al contrato de trabajo o en si a sus obligaciones dentro de la rela---
ción de trabajo, por razones obvias.

La Ley Federal de Trabajo determina que existen dos tipos de inca-
pacidad permanente: la parcial y la total.

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

La incapacidad permante total es la pérdida de facultades o apti-
tudes de una persona que la imposibilita para desempeñar cualquier ---
trabajo por el resto de su vida.

Para que la incapacidad permanente física o mental sea causa de -
terminación se requiere que el estado de salud del trabajador le haga-
imposible continuar desempeñando su trabajo.

(45) Castro Zavaleta, Salvador.- 65 Años de Jurisprudencia Mexicana.--
1917-1981, ápendice 11.- Edic. PER-SE.- México 1984.- pág. 756.

En el caso de la incapacidad permanente total, termina definitivamente la relación. Mientras que en el caso de la incapacidad permanente parcial, si ésta no deriva de un riesgo profesional, el trabajador podrá exigir que se le proporcione un trabajo compatible a sus aptitudes, o bien, a su elección que se le indemnice con el importe de un mes de salario y doce días por cada año de servicio, a título de prima de antigüedad, dando por terminada la relación.

INHABILIDAD.

Esta tiene características especiales, ya que responde a la idea de que el trabajador debe ejecutar el trabajo con la intencidad, cuidado y esmero apropiados. Se entiende que si no la hace intencionalmente incurre en falta de probidad, dando lugar a que se le rescinda la relación de trabajo, pero si no lo hace porque ya no es hábil, el patrón podrá dar por terminada la relación sin responsabilidad alguna. Esta causal evidentemente atribuye al patrón la carga de la prueba sobre la inhabilidad.

V. Los casos a que se refiere el artículo 434.

El artículo 434 se refiere esencialmente a la Terminación Colectiva de la relaciones de trabajo.

Artículo 434. Son causas de terminación de las Relaciones de Trabajo:

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

La fuerza mayor es un fenómeno natural de orden físico o moral -- que escapa a toda previsión y cuya causa es absolutamente extraña a la empresa. Los acontecimientos de fuerza mayor son en el orden físico, los temblores de tierra, las inundaciones, los rayos, etc., y en el -- orden moral, la invasión extranjera, el bandidaje, la guerra civil, - etc..

Su característica es que tiene su causa en un hecho totalmente -- desligado de la empresa.

El caso fortuito es un acontecimiento que si bién escapa a la previsión humana, tiene su causa en el funcionamiento mismo de la empre--sa. El caso fortuito es la causa objetiva, es decir, en la industria--por ejemplo, la explosión de una caldera puede ocasionar la destruc---ción de una empresa y como consecuencia terminar las relaciones de trabajo por dejar de existir la empresa siempre y cuando no sea imputable al patrón.

En la misma fracción se cita a la incapacidad física o mental o - la muerte del patrón, que pueda traer como consecuencia la terminación de las relaciones de trabajo. Para que ésto sea factible deben concu-

rrir dos requisitos: 1o. que se trate de un patrón persona física, única susceptible de padecer una incapacidad física o mental o de morir; 2o. que tal situación se produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa la terminación de los trabajos.

II. La inco~~ste~~abilidad notoria y manifiesta de la explotación;

La inco~~ste~~abilidad significa la negación de la redituabilidad, ya no digo atractiva, sino siquiera razonable en proporción a la inver~~si~~ón, el riesgo requerido y al esfuerzo. Es notoria la inco~~ste~~abilidad de la explotación cuando sus resultados aún favorables, distan mucho de ser los apropiados para la empresa.

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

El agotamiento de los recursos y por lo tanto no subsistir la materia objeto del trabajo, tiene como efecto la terminación de las relaciones.

IV. Los casos del artículo 38; y

V. El concurso o la quiebra legalmente declarada, si la autori~~dad~~ competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción efectiva de sus trabajos.

Cuando el activo es insuficiente para cubrir el pasivo deviene la

insolvencia. Esta situación se llama Concurso cuando se trata de una persona física y Quiebra cuando se refiere a una persona moral.

En estos casos son requisitos esenciales que sean legalmente declaradas y que la autoridad competente o los acreedores resuelvan el cierre definitivo de la empresa o se ordene la reducción definitiva de los trabajos.

RAMIREZ FONSECA nos explica que "Legalmente declarados - significa que habiendo cesado en sus pagos la persona física o moral, la declaración se haga de oficio, a solicitud de ella misma o de uno o varios acreedores o del Ministerio Público, por el Juez competente y siguiendo los trámites legales correspondientes. El último requisito - se hace consistir en que la autoridad competente o los acreedores resuelvan el cierre definitivo de la empresa - o la reducción definitiva de los trabajos." (46)

(46) Op. Cit. pág. 110

RESCISION DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.

CONCEPTO DE RESCISION.

Rescisión de la relación de trabajo es el acto en virtud del cual uno de los sujetos de la relación laboral da por disuelta ésta, de manera unilateral, invocando una causa grave de incumplimiento, imputable al otro sujeto.

Para MARIO DE LA CUEVA, "La rescisión es la disolución de las relaciones de trabajo declarado 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 incumple gravemente sus obligaciones..." (47)

Para el trabajador existe una serie de obligaciones que por los contratos y por la Ley nacen en relación con su patrón, el incumplimiento de éstas obligaciones da lugar a sanciones que el patrón puede aplicar, que van desde la sencilla amonestación verbal hasta la separación de trabajo, que es la máxima pena que puede aplicarse a un trabajador y como consecuencia de la misma queda privado del trabajo y del salario correlativo sufriendo las consecuencias naturales de esa privación. A ésta separación del trabajo se le llama jurídicamente -- Despido o Rescisión de la Relación de Trabajo por parte del patrón.

Como lo dice el maestro De la Cueva se trata de un derecho potestativo porque el titular del derecho puede hacer uso de él o abstenerse.

(47) Op. Cit. pág. 241.

CAUSAS DE RESCISION DE LA RELACION LABORAL. (ENUNCIACION).

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

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

En caso de que el patrón lo alegue como motivo del despido existiría dificultades para probarlo, ya que siempre se alegaría que el trabajador tiene las aptitudes, supuesto que se dificultaría probar.

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

Corresponde al patrón probar los actos cometidos por el trabajador en su contra o en contra de sus representantes o de su familia, pero si el trabajador acepta los hechos y alega que obró en defensa propia o medio provocación, se revierte la carga de la prueba y corresponde a éste probar sus defensas.

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 desempeñe el trabajo;

El supuesto se cumple con el simple hecho de que ocurra dentro -- de la empresa o establecimiento, ya que cualquier acto de esta naturaleza, consecuentemente trae aparejada la alteración de la disciplina.

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;

El Legislador amplió el radio de protección más allá del lugar -- en que se prestan los servicios por razones obvias subsistiendo el supuesto de que medie provocación o que se obre en defensa propia.

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;

Lo menos que le puede ocurrir al trabajador es que se le despida -- justificadamente, ya que el causar perjuicios de esta naturaleza inten

cionalmente, acarrearía responsabilidades tanto civiles como penales. Civilmente el pago de daños y perjuicios y penalmente la responsabilidad del delito de causar daños en propiedad ajena.

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

El trabajador tiene la obligación de ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero, y en caso de no realizarlo así, se puede ocasionar daños y perjuicios de consecuencias graves.

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

No es necesario que se ocasione el daño, sino que es suficiente que se comprometa la seguridad por un inminente peligro.

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

El trabajador tiene la obligación de guardar buenas costumbres y buena conducta en el servicio, no incurriendo en actos inmorales, aun cuando la situación de la moralidad es de índole subjetivo.

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

Aún cuando cause o no cause perjuicios a la empresa podría caer - en el supuesto de la falta de probidad.

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

Las cuatro o más faltas de asistencia no es necesario que sean -- consecutivas, pero si que sean dentro del término de treinta días; que sean sin permiso del patrón o sin causa justificada. La justificación de las faltas debe hacerse ante el patrón o sus representantes, inme-- diatamente después de haber incurrido en ellas, ya que de no hacerlo, - se le podrán computar para acreditar la causal.

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

El trabajador debe desempeña el servicio bajo la dirección del pa-- trón o sus representantes, a cuya autoridad esta subordinado en todo - lo concerniente al trabajo contratado.

El requisito indispensable que la desobediencia se dé respecto -- del trabajo contratado.

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

XIII. Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de un narcótico o droga enervante, salvo que en éste último caso exista prescripción médica. Antes de iniciar sus servicios el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico.

El estado de embriaguez se puede acreditar a través de una testimonial, sin ser necesario que lo determine un médico. Respecto al uso de drogas prescripción médica, en caso de no poner al tanto al patrón, el trabajador incurriría en falta de probidad y podría poner en peligro la seguridad.

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

Esta causal es fácil de probar con una copia certificada de la sentencia ejecutoria, esto es, la sentencia firme por ministerio de Ley o que ya fué pronunciada en última instancia por los Tribunales Colegiados o por la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

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. .

DIFERENCIAS ENTRE SUSPENSION, TERMINACION Y RESCISION
DE LA RELACION DE TRABAJO.

Las diferencias entre la Suspensión con la Terminación y la Res--
sición son las siguientes:

La Suspensión de los efectos de la relación individual de trabajo
tiene por objeto conservar la vida de las relaciones, suspendiendo la
continuación de cumplir las obligaciones, cuando adviene alguna cir---
cunstancia que impide al trabajador la prestación de su trabajo. La -
Suspensión se distingue de la disolución por su carácter temporal, lo-
que quiere decir que su aplicación está condicionada a la presencia de
una circunstancia que no permita que el trabajador desarrolle su acti-
vidad durante algún tiempo, transcurrido el cual se reanudará la pres-
tación del trabajo, en tanto la disolución indica que no podrá reanu--
darse la actividad.

La Rescisión es la disolución de las relaciones de trabajo, decre
tada por uno de sus sujetos, cuando el otro incumple gravemente sus --
obligaciones.

La Terminación es la disolución de las relaciones de trabajo por
mutuo consentimiento o como consecuencia de la interferencia de un he-
cho, independiente de la voluntad de los trabajadores y de los patro--
nes, que hace imposible su continuación.

Mientras que la rescisión y la terminación disuelven la relación--

de trabajo, la suspensión tiene por objeto principal el conservar la vida de las relaciones.

Las diferencias entre la terminación y la rescisión de las relaciones de trabajo son las siguientes:

Comparando las instituciones se observará que sus diferencias radica en que la rescisión tomo su origen en el incumplimiento culposo de las obligaciones, en tanto la Terminación salvando el caso del mutuo consentimiento, es la consecuencia de un hecho ajeno a la voluntad de los hombres que se impone a la relación jurídica.

La disolución de la relación de trabajo consiste en la ruptura del vínculo laboral. Los actos que originan la disolución de la relación de trabajo son: La Rescisión de la relación de trabajo y la Terminación de la relación de trabajo.

La Disolución es un género y sus especies son la Rescisión y la Terminación:

DISOLUCION	}	DESPIDO: RESCISION PATRONAL.
		RETIRO: RESCISION DEL TRABAJADOR.
		TERMINACION.

RESCISION DE LA RELACION LABORAL.

CAPITULO CUARTO.

RESCISION DE LA RELACION LABORAL.

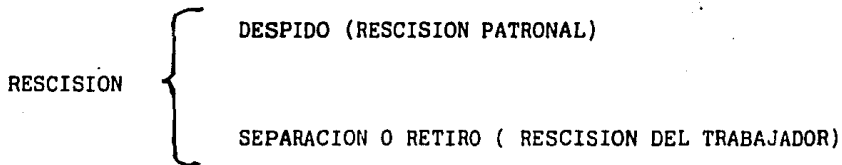
1. RESCISION DE LA RELACION LABORAL. (TERMINOLOGIA).
2. CAUSAS DE RESCISION DE LA RELACION LABORAL (ANALISIS).
3. NATURALEZA JURIDICA DEL DESPIDO.
4. EL AVISO DE DESPIDO JUSTIFICADO ¿ ACTO FORMAL ?
5. FORMAS DE DAR EL AVISO DE DESPIDO.

RESCISION DE LA RELACION DE TRABAJO.

RESCISION. (TERMINOLOGIA).

La Ley Federal del Trabajo en vigor utiliza tres terminologías,-- por una parte utiliza "rescisión" y por otra "despido" y "separación".

La Rescisión es un género y Despido y Separación sus especies.



Algunos autores consideran que actualmente es inadecuado seguir - utilizando la palabra "rescisión", por su origen civilista y porque la propia Ley en su articulado emplea la auténtica terminología laboral,- al usar las palabras de "despido y separación", refiriéndose a los dos tipos de rescisión en sus artículos 48 y 52.

Al respecto el maestro TRUEBA URBINA nos explica que "la - falta de cumplimiento de las obligaciones de trabajadores- y patronos en dichas relaciones originan lo que en la técnica civilista de nuestra Legislación se denomina rescisión de las relaciones de trabajo con todas sus consecuencias jurídicas y económicas que se derivan de la Ley Federal del Trabajo. Es inexplicable que aún subsistan en - nuestra legislación nueva, conceptos civilistas no obstante que nuestro derecho del trabajo emplea la auténtica terminología laboral en razón de la función revolucionaria -- del concepto, por lo que utilizaremos la terminología de - despido y retiro como se emplea en la fracción XXII del -- mencionado artículo (123) constitucional...; cuando el patrón rescinda la relación de trabajo, opera en la especie- el despido del trabajador..." (48)

(48) Trueba Urbina, Alberto.- Nuevo Derecho del Trabajo.-5a.Edic. Edit. Porrúa, S. A.- México 1980.- pág. 301.

La Ley sigue soportando la crítica de la Doctrina y continúa utilizando el término "Rescisión", en el artículo 46 y en el artículo 48- utiliza los dos términos de "Rescisión y Despido".

DE LA CUEVA nos dice que "...en la Exposición de Motivos - del proyecto de la Secretaría de Industria Comercio y Trabajo se reconocía que "las denominaciones no son del todo apropiadas" aunque a pesar de ello fueron recogidas por la doctrina y Jurisprudencia. La Ley nueva adoptó los principios y la terminología de su antepasada." (49)

Nos parece adecuado atender a la sugerencia del Maestro Trueba - Urbina y denominar despido a la rescisión patronal y retiro a la que hace valer el trabajador, ya que viene fundamentada en la fracción -- XXII del inciso "A" del artículo 123 Constitucional.

Artículo 123, fracción XXII, del inciso "A": El patrón que "des-- pida" a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una -- asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado a elección del trabajador a cumplir el contrato o a -- indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La Ley determinará los casos en los que el patrono podrá ser eximido de la obliga--- ción de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el --- importe de tres meses de salario cuando se "retire" del servicio por --

(49) Citado por: De Buen L., Nestor.- Op. Cit.- Tomo I.- pág. 543.

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 patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos -- provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o -- tolerancia de él.

CAUSAS DE RESCISION (PATRONAL). ANALISIS.

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

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

El patrón debe probar el engaño de que fué efecto, engaño realizado directamente por el trabajador o por el sindicato que lo hubiese propuesto y que produjo un vicio en el consentimiento del patrón contratante.

" Si no hay engaño el patrón no podrá rescindir el contrato, por más incompetente que resulte el trabajador contratado." (50)

Para probar el engaño se requiere que el patrón lo acredite con - las cartas de recomendación en donde se le acrediten facultades, presentada por el propio trabajador al solicitar el empleo, también puede ser que el trabajador le presente certificado de estudios falso, con - lo que se produce el engaño, viciando su voluntad al contratar al trabajador.

(50) Cavazos Flores, Baltasar.- Causales de despido. de 2a. Edic. Edit. Trillas.- México 1983.- pág. 34.

El maestro NESTOR DE BUEN nos explica que "En realidad se trata de un problema de nulidad por dolo mal planteado... lo que se sanciona es la existencia de un engaño, esto es, una maquinación o artificio que sirvió para dar nacimiento a la relación de trabajo, ésta nació viciada." (51)

El maestro MUÑOZ RAMON agrega que "...la relación de trabajo es nula y se puede disolver, cuando el error del patrón es producto de la alteración de la verdad al presentarse el trabajador con capacidad, aptitudes o facultades de que carece. Nuestra Ley Federal del Trabajo cataloga, infundadamente, a ésta causal como motivo de la rescisión de la relación de trabajo siendo que es una causal típica de nulidad por vicios de la voluntad: la voluntad del patrón se encuentra viciada por un error...al que dolorosamente fué inducido." (52).

Esta causal dejará de tener efectos después de treinta días de -- prestar sus servicios el trabajador, es decir, el patrón tiene un término de treinta días para detectar el engaño y ejercitar dentro de ese mismo término su derecho potestativo de rescindir la relación de trabajo por las vías formales que establece la Ley.

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

(51) Op. Cit. Tomo II pág. 80.

(52) Op. Cit. Tomo II pags. 321 y 322.

Por encerrar los mismos supuestos y más que nada por encontrarse relacionadas con las fracciones III y IV, las estudiamos conjuntamente con esta segunda fracción.

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 de 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 imposibles el cumplimiento de las relaciones de trabajo;

PROBIDAD U HONRADEZ.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación a estimado que Probidad significa rectitud de ánimo, hombría de bién, integridad y honradez en el obrar.

NESTOR DE BUEN dice: "Para la Corte las faltas de probidad" "lleva inhibita la carencia de bondad, rectitud de ánimo, - hombría de bien, integridad y honradez en el obrar"...en - realidad toda falta de honradez implica falta de probidad." (53).

La falta de probidad encierra en general a todas las fracciones - del artículo 47, tomando en cuenta el significado que dá la Corte y lo

(53) Op. Cit. Tomo II. pág. 81 .

afirmado por el Maestro De Buen.

Las faltas de probidad conjuntamente con la fracción XV que se refiere a las causas análogas, enmarcarían otra diversidad de supuestos que se considerarían causales de rescisión.

Así encontramos que se pueden considerar como faltas de probidad u honradez: 1. La concurrencia desleal al patrón, cuando el trabajador establece una industria o negociación idéntica a la del patrón o presta sus servicios en otra industria o negociación de la misma naturaleza; 2. La presentación de documentos falsos ante el patrón para pretender justificar faltas de asistencia; 3. El hecho de disponer de bienes del patrón cualquiera que sea su valor; 4. El uso de un vehículo del patrón, para fines diversos que no sean en beneficio del patrón, sino para actos personales del trabajador; 5. Patrocinar un trabajador que no desempeñe una representación sindical a otro de la misma empresa en un juicio laboral; 6. No asistir al trabajo con puntualidad reiteradamente; 7. Abandonar sus labores sin haber concluido la jornada de trabajo; 8. Encontrarse el trabajador dormido durante la jornada de trabajo; etc.

Las faltas de probidad u honradez se sancionan con la rescisión de la relación de trabajo, indistintamente de que sean dentro o fuera de las labores, así lo establecen las fracciones II y IV.

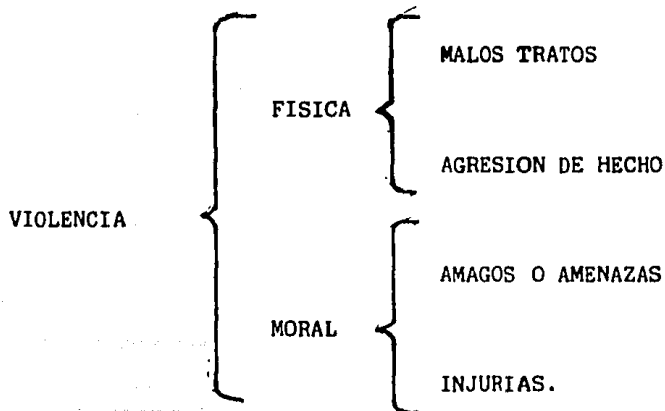
NESTOR DE BUEN nos explica que "A propósito de la falta de probidad la Corte a establecido jurisprudencia respecto a-

que la misma puede producirse también fuera de la jornada de trabajo. En el informe de 1980. (Cuarta Sala, p. 74) puede verse la siguiente tesis: PROBIDAD. FALTA DE. DESPIDO INJUSTIFICADO, basta con que el obrero, aún fuera de la jornada de trabajo incurra en falta de probidad y honradez en contra de su patrón, para que por tal motivo se le despida justificadamente, ya que no sería admisible, - jurídicamente, que sólo durante el desempeño de sus labores tuviera que comportarse con probidad y honradez hacia su patrón y al concluir su jornada estuviera facultado -- para cometer en contra de él actos de esa naturaleza." -- (54).

ACTOS DE VIOLENCIA.

Los trabajadores tienen la obligación de guardar buenas costumbres durante sus labores y aún fuera de ellas respecto de la persona - del patrón, de sus familiares, representantes del patrón directivos y administrativos y aún de sus compañeros de trabajo.

La violencia enmarca a los demás supuestos de estudio, en virtud de que se le clasifica de la siguiente manera:



La violencia física es una agresión de hecho, como lo son las bo-

fetadas, los golpes, los azotes, ataques con armas, etc.

Al respecto, MUÑOZ RAMON, explica que "la violencia física consiste en la fuerza material...aplicada directamente al cuerpo de una persona." (55)

La violencia moral se dá por vía de amenazas o injurias. - - - - -
Por medio de las amenazas o amagos se amedrenta a una persona, dándole a entender por medio de la palabra - verbal o escrita - o por señas que se le va a ocasionar un mal futuro e injusto en su persona, en la de sus familiares o en sus bienes.

MUÑOZ RAMON dice que "la violencia moral que se identifica de cierto modo con los amagos, consiste en constreñir-
psíquicamente a una persona bajo la amenaza de que va a ser víctima de un mal grave." (56)

La violencia moral se manifiesta también a través de injurias proferidas en forma verbal, escrita o por medio de señas, dirigidas a causar humillación, ofensa grave o insulto.

El maestro MUÑOZ RAMON expone que "en las injurias encontramos dos elementos: uno objetivo: que es la expresión; y otro subjetivo: que es el animus injuriandi...La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha sostenido que "gramatical y jurídicamente tienen la característica de injuria -- toda intención dolosa de palabra o de obra que implique -- una ofensa a otra persona;...Tiene tanta importancia el animus injuriandi que podemos afirmar: lo que constituye la injuria no es la expresión sino el ánimo de injuriar." (57)

Insistimos en que el trabajador tiene la obligación de guardar --

(55) Op. Cit. Tomo II pág. 327.

(56) IDEM.

(57) IDEM.

buenas costumbres y tener buenos hábitos morales, el hecho de proferir palabras soeces, estaría violando estas obligaciones, debiendo evitarse para que en el futuro de las relaciones de trabajo, no exista la -- falta de respeto del trabajador en contra del patrón, sus familiares ó del personal directivo o administrativo.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación sostiene que los trabajadores deban conducirse con propiedad dentro del centro de trabajo, -- con lo que el trabajador debe abstenerse de proferir injurias aún ---- cuando no tengan el objeto de denostar.

"INJURIAS PROFERIDAS EN EL CENTRO DE TRABAJO. La junta responsable obró incorrectamente al considerar en el laudo que el trabajador no había tenido la intención de ofender a su jefe inmediato, argumentando que entre la clase obrera era muy común el uso de las expresiones que utilizó el actor, porque lo destacado es que pronunció palabras ofensivas a sus superiores y aún cuando fuera común el uso entre los asalariados, ésto no impediría que el -- trabajador se condujera con propiedad dentro del centro de trabajo, por lo que sí la demandada rescindió por tales motivos el contrato de trabajo, justificó su proceder (Amparo Directo 381/83.- Publicaciones e Impresiones Mexicanas, S. A.- 10 de Agosto de 1983.- Unanimidad de votos. Ponente: José de Jesús Rodríguez Martínez.- Secretario:-- José Manuel Tapia Acebrás.- Informe 1983.- Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito.- Núm. 21. pág. 188." (58)

El hecho de que se utilicen las injurias cotidianamente, no faculta al trabajador a utilizarlas en contra de sus superiores en el trabajo

(58) Castro Zavaleta, Salvador.- 65 Años de Jurisprudencia Mexicana, -- 1917-1981.- Apéndice 11.- 1983.- Edit. PER-SE.- México 1984.- pág. 798.

jo, es decir, en contra de su patrón, sus familiares o el personal ---
directivo o administrativo.

El trabajador tiene prohibido realizar los supuestos anteriores -
tanto dentro como fuera de las labores so pena de que se le rescinda-
su relación laboral, según establecen las fracciones II y IV.

La Ley contempla la posibilidad de que exista provocación o que el
trabajador obre en defensa propia, en caso de que medien estas posibili-
dades, el trabajador dentro del juicio laboral podrá utilizarlas co-
mo excepciones y defensas, aún cuando a él le corresponde soportar la-
carga de la prueba, con lo que al justificar sus defensas en tal senti-
do, no se justificaría la causa de la rescisión hecha valer por el pa-
trón.

Y de acuerdo con la fracción III el trabajador debe de abstenerse
de realizar tales supuestos también en contra de sus compañeros.

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

En éste caso creemos que lo menos que le puede suceder al trabaja-
dor es que se le rescinda su relación de trabajo, porque el hecho de
ocasionar perjuicios acarrearía responsabilidades, tanto civiles como-

penales.

El término perjuicio se utiliza como daño.

El supuesto se dá cuando el daño se ocasiona intencionalmente, -- esto es, que el trabajador obre dolosamente y deliberadamente causando daños en una cosa material que tenga relación con el trabajador, durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas.

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

La negligencia no es otra cosa que el descuido o falta de aten--- ción en la realización del trabajo.

En este caso la negligencia deber ser la única causa del perjui-- cio, lo que subjetivamente es difícil de probar, ya que el trabajador-- en el juicio laboral puede excepcionarse o defenderse alegando que él-- lo realizó con cuidado y esmerado y que la causa del perjuicio fué por un hecho fortuito.

A éste respecto CAVAZOS FLORES, opina que "...será muy di-- fícil acreditar que la negligencia fué "la única causa -- del perjuicio", ya que generalmente pueden concurrir ---- otras causas." (59)

VII. Comprometer el trabajador por su imprudencia o descuido ---

(59) Op. Cit. pág. 42.

inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentran en él;

Son dos los elementos a probar:

1. La imprudencia o descuido inexcusable;
2. Que se comprometió la seguridad en el establecimiento o de -- las personas que se encontraban en él.

En este caso no se causó el daño pero se puso en peligro la seguridad.

MUÑOZ RAMON dice que "no es necesario que se actualice el riesgo, sino basta que por la conducta negligente del trabajador se coloque a los bienes y a las personas en una situación de peligro inmediato, específicamente determinado." (60).

Lo que se debe probar es que se puso en peligro o que se comprometió la seguridad, pero el trabajador puede excepcionarse o defenderse en el juicio laboral, alegando que en todo momento tomó las medidas de seguridad y que tenía controlada la situación en el momento.

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

El determinar que es la inmoralidad es realmente un problema, ya que, lo que para algunas personas es inmoral para otras no lo es, o no lo es tanto, la moralidad e inmoral viene a ser subjetivamente gradual la Ley evita darnos una definición de moralidad e inmoralidad y a enu-

(60) Op. Cit. pág. 333.

merarnos hechos inmorales, por lo que se ha dejado en manos del juzgador la difícil tarea de determinar si un hecho es inmoral o no.

"A pesar de que no existe un criterio invariable para juzgar en un momento dado, sobre lo que es moral o inmoral, - la Junta de Conciliación y Arbitraje y la Suprema Corte de Justicia de la Nación son las que deben resolver si un acto es conforme o contrario a las buenas costumbres, por que se presume poseen el concepto cultural de moralidad - media, que impera en la colectividad en el momento o en - un lugar determinado." (61)

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

Los elementos a probar son:

1. Que el trabajador reveló secretos de fabricación o que dió a- conocer asuntos de carácter reservado; y
2. Que con dichas revelaciones se causaron perjuicios a la empresa.

Bién sabemos que es obligación de los trabajadores 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 razones del trabajo que desempeñen, so pena de que se les rescinda la relación de trabajo.

La causal se tipifica con la simple posibilidad de que la revelación de los secretos pueda causar perjuicios y no hasta que ya los causa

(61) Muñoz Ramón, Roberto. Op. Cit. Tomo II. pág. 334.

se, porque en esos términos está previsto la obligación cuya violencia se castiga con el despido.

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

Los elementos que la componen son:

1. Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia;
2. Que se realicen en un período de treinta días;
3. Que sean sin permiso; y
4. Que las faltas sean sin causa justificada.

1. Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia.

El hecho de las faltas de asistencias es que el trabajador se abstenga de presentarse a laborar en los días y en el período de tiempo en que se comprometió a prestar el servicio.

En ocasiones los trabajadores son contratados para laborar en jor^{na}dadas acumuladas y en otras en jornadas discontinuas o bién, a la totalidad de la jornada acumulada.

El problema del juzgador era si considerar la falta a una de és--tas jornadas como falta completa o como media falta, porque la Ley no se refiere a medias faltas. Al respecto la Suprema Corte de Justicia de la Nación pasando a resolver el problema, dictó jurisprudencia en el siguiente sentido:

"Cuando la jornada de trabajo se desarrolla en etapas discontinuas, es decir, está dividida en dos partes, las faltas de asistencia a una de estas partes, debe computarse como media falta que puede ser sumada con otras medias -- faltas para integrar la causal prevista por la fracción X del artículo 122 de la Ley Federal del Trabajo, pues de no computarse la media falta, se fomentaría el ausentismo y se haría nugatorio un Derecho que la Ley Federal de Trabajo concede a los patrones para obtener la asistencia -- completa de su personal en beneficio de la producción y de la empresa y sin que esto quiera decir que se compute la media falta como falta completa. (Amparo Directo 4563/81, Sergio Cervantes Rivera. 22 de Marzo de 1982. Se invocan otros antecedentes de 1966, 1969 y 1981. Informe - Cuarta Sala. 1982. p. 46." (63)

Existe controversia en el sentido de que sí se puede considerar -- como más de tres faltas, a tres faltas y media o se requieren las cuatro faltas como supuesto para determinar la causal de despido justificado.

El maestro Cavazos Flores afirma rotundamente que más de tres faltas son tres faltas y media, mismas que componen la causal.

"...definitivamente tres faltas y media son más de tres - faltas, lo mismo que siete medias faltas." (64)

Sin embargo el criterio actual de la Corte es que más de tres faltas son cuatro faltas, porque la Ley no se refiere para nada a medias-faltas, sino a faltas completas.

"FALTAS DE ASISTENCIA. SE REQUIEREN CUATRO FALTAS PARA -- QUE OPERE LA RESCISION 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 asis--

(63) De Buen L., Nestor.- Op. Cit. Tomo II. pág. 91.

(64) Op. Cit. pág. 46

tencia 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 sostenido por ésta Suprema Corte en la tesis visible en la página 2450, del Tomo XLVIII, de la Quinta Epoca -- del Semanario Judicial de la Federación que a continuación se transcribe: "TRABAJADORES, FALTA 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 el mes, sin permiso del patrón o sin causa justificada, lo que quiere decir, atendiéndose a la letra de la Ley, que en éste 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, cuatro en adelante." (Amparo Directo ---- 3665/77. Amún Simán Habid. 28 de Septiembre de 1977. (Informe 1977, Cuarta Sala, p. 34). (65).

Esta tesis es contraria a lo que el maestro Cavazos Flores afirma sin embargo, creemos que su observación debe fundamentarla en la fracción XV, que se refiere a las causas análogas y en la fracción II, que se refiere a las faltas de probidad, en virtud de que el trabajador -- faltista incurre en faltas de probidad al faltar continuamente, descuidando su obligación de prestar el servicio.

2. Que las faltas de asistencia ocurran en un período de treinta días;

Para computar los treinta días se debe toma en cuenta la fecha de la primera falta y que las demás sucedan dentro de los subsecuentes 29

(65) De Buen L., Nestor. Op. Cit. Tomo II. pág. 90.

días, independientemente de que sean o no consecutivas.

Al darse las cuatro faltas o más nace el derecho del patrón de -- rescindir la relación de trabajo al trabajador infractor.

Los trabajadores no tienen derecho a faltar sin permiso del pa--- trón o sin causa justificada, ni aún un día, ya que en caso de hacerlo el patrón tiene la facultad de sancionarlo, imponiéndole una sanción - de suspensión que no podrá exceder de ocho días como medida disciplina ria, según lo establece el artículo 423 de la Ley Federal del Trabajo.

El Maestro MUÑOZ RAMON nos expone el siguiente razonamien- to: "El castigar las primeras tres faltas injustificadas- de asistencia" "no significa que excluya las rescisión del contrato de trabajo, cuando el trabajador ha acumulado -- cuatro faltas de asistencia a su trabajo en forma injusti- ficada y dentro del término de treinta días como lo pre-- viene la Ley, ni que se castigue doblemente una falta co- mo lo afirma la junta responsable" "...si se han castiga- do las primeras faltas y el trabajador insiste en seguir- faltando sin corregir su conducta de faltista, se justifi- ca con mayor razón su despido por reincidencia, a pesar - de los castigos que por las primeras faltas se le aplica- ron." (66).

Un trabajador que a pesar de que se le ha sancionado y reincide,- es un trabajador indisciplinado que no puede ser protegido ni por la - Ley ni por las autoridades de trabajo, es por ésto que si falta más - de tres veces dentro de un período de treinta días, se le puede despe- dir injustificadamente.

(66) Op. Cit. Tomo II. pág. 340.

Sin embargo, la Corte a sostenido el siguiente criterio.

"Cuando un trabajador ha faltado a sus labores y ha sido sancionado por dichas faltas y posteriormente se invocan estas faltas para cesarlo, esto resulta improcedente, en virtud, de que no puede sancionarse dos veces la misma falta." (Informe 1982, Cuarta Sala, p. 71 Amparo Directo 7522/81, Alberto Nova García, 28 de julio de 1982.) (67).

El presente razonamiento de la Suprema Corte de Justicia de la Nación viene a ser análogo a los establecido por el artículo 23 Constitucional que establece, "...nadie puede ser juzgado dos veces por el mismo delito..."

Definitivamente lo que se castiga en este caso con el despido viene a ser la reincidencia del trabajador en continuar faltando, aún cuando ya se le ha infraccionado.

DE BUEN opina que "Este criterio es absolutamente equivocado porque es falso que se esté sancionando dos veces la misma falta. El hecho de que cada falta se castigue al trabajador...no significa que al producirse la cuarta y despedir, se esté duplicando la sanción. - No se dá cuenta la Corte que la reunión de las cuatro faltas en treinta días es lo que constituye la causal prevista en la fracción X del artículo 47 y esa conducta no se pudo haber producido antes, de manera que por ello exista un castigo previo." (68)

En este caso lo que se castiga con el despido es la cuarta falta, ya que esta no se ha sancionado con anterioridad.

(67) De Buen L., Nestor. Op. Cit. Tomo II. pág. 89.

(68) IDEM.

3. Que las faltas de asistencia sean sin permiso del patrón;

Si un trabajador falta con autorización del patrón, esta falta no puede ser computada para conformar la causal de rescisión y en caso de que fuera utilizada, el trabajador se puede excepcionar o defender pro bando que en dicha falta obtuvo el permiso del patrón.

No basta la simple solicitud del permiso a que se tenga derecho, sino se requiere la aprobación del patrón y si el trabajador falta a sus labores sin haber esperado la concesión del permiso, la falta se puede computar para conformar la causal.

"PERMISO, ES NECESARIO NO SOLO SOLICITARLO AUNQUE SE TENGA DERECHO A ELLOS, SINO CONTAR CON LA AUTORIZACION RESPECTIVA. 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 se requiere la aprobación del patrón y si el trabajador falta a sus labores sin esperar la concesión del permiso, el cese es justificado. En consecuencia el laudo reclamado que no determinó así, es violatorio de las garantías y debe concederse el amparo solicitado." (Informe Anual 1971, pág. 29, Cuarta Sala.) (69).

4. Que las faltas de asistencia sean sin causa justificada;

El trabajador tiene prohibido faltar a sus labores sin causa justificada. Pero a Contrario Sensu, si existe una causa justificable -- los trabajadores pueden faltar a sus labores con la subsecuente obligación de avisar de inmediato al patrón, salvo que ésto le sea practica-

(69) Guerrero, Euquerio.- Op. Cit. pág. 267.

mente imposible.

El trabajador debe justificar su falta ante el patrón a la brevedad posible, ya que en caso de no hacerlo, si se le despide por dichas faltas no podrá justificarlas ante la Autoridad de Trabajo.

"FALTAS DE ASISTENCIA, ANTE QUIEN DEBE HACERSE LA JUSTIFICACION DE LAS. Para que las faltas de trabajo en que incurra un trabajador no den lugar al despido, debe dar aviso al patrón de las causas de las mismas y acreditar cuando vuelva al trabajo que efectivamente se vió imposibilitado para trabajar, pues de no hacerlo, la rescisión del contrato que haga el patrón será justificada. Así pues - carecerá de eficacia la comprobación posterior de tales - faltas ante la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente." (70)

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

Un elemento esencial dentro de toda relación del trabajo es el - hecho de la existencia de una subordinación, es decir, someterse a la - dirección técnica del patrón o de sus representantes.

La subordinación necesariamente se dá entre el que presta el servicio y el que lo recibe o entre el que presta el servicio y los representantes del patrón.

Por lo tanto, el trabajador debe someterse a las órdenes del patrón en cuanto al trabajo contratado se refiere, so pena, en caso contrario

(70) Guerrero, Euquerio. Op. Cit. pág. 266.

de que se le rescinda la relación de trabajo.

"412 DESOBEDIENCIA DE LAS ORDENES DEL PATRON. Si se prueba en el juicio que el patrón dió al trabajador una orden relacionada con el trabajo contratado y que éste rehusó a acatarla, ello puede estimarse bastante para calificar como justificado el despido, independientemente de que tal orden implique que el trabajo tenga que efectuarse en forma distinta a aquella en que se acostumbraba a hacerlo, - pues tratandose del contrato es indudable que el trabajador está sujeto a la dirección del patrón (Amparo Directo 7097/1958. El Anfora, S. A., Resuelto el 23 de Septiembre de 1959, por unanimidad de cinco votos. Ponente: Sr.- Mtro. Martínez Adame.- Secretario: Lic. Rafael Pérez Miravete.- Cuarta Sala.- Boletín 1959. p. 569)" (71).

El artículo 11 de la Ley nos dá como representantes del patrón a los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración dentro de la empresa. El trabajador está bajo la subordinación de todas las personas que tengan -- estos puestos.

MUÑOZ RAMON nos explica que "En la práctica se presentó frecuentemente la posición de los trabajadores en el sentido de considerar que solamente estaban obligados a cumplir las órdenes de su jefe inmediato y no la de cualquier otro representante. La Suprema Corte de Justicia de la Nación en ejecutoria dictada desde el 15 de Enero de 1960, resolvió que: "La Ley Federal del Trabajo no señala como causal de despido la desobediencia a las órdenes de los Jefes inmediatos, si no a las del patrón o sus representantes, siendo evidente que el Jefe de Personal de una empresa, es por el carácter de su cargo superior a los demás trabajadores y representantes del patrón, por lo que aquellos están obligados a cumplir sus órdenes y - si no lo hacen, da motivo para la rescisión del contrato de trabajo." (72)

(71) De Buen L., Nestor. Op. Cit. Tomo II. pág. 93.

(72) Op. Cit. Tomo II. pág. 345.

Las órdenes relativas al trabajo sólo son exigibles cuando el trabajador en el caso concreto, pueda comportarse conforme a lo mandado. La exigibilidad de una conducta debida, presupone la posibilidad de poder comportarse conforme a lo debido. Si el trabajador no puede cumplir su obligación por una causa justificada, su omisión, no obstante que implique una violación al deber de obediencia, no es constitutiva de una causal de despido, por no exigibilidad de otra conducta. El trabajador debe probar en caso de que lo haga valer, la causa justificada de su desobediencia.

EUQUERIO GUERRERO agrega que "...la justificación debe ser totalmente razonable, ya que de otro modo se abriría la puerta a una serie de subterfugios o pretextos para romper la disciplina en el centro de trabajo..." (73).

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

El Derecho del Trabajo se propone garantizar la salud y la vida del trabajador, por lo que se le impone como obligación al mismo trabajador observar las medidas preventivas e higiénicas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patrones para la seguridad y protección del personal. La causal se impuso como medida coersitiva para hacer cumplir la obligación y su justificación está en el fin per-

(73) Op. Cit. pág. 267.

seguido: La defensa de la salud y la vida del hombre.

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

El supuesto señala el hecho de "concurrir" en estado de embriaguez o bajo la influencia de un narcótico, siendo razonable la causal, pero creemos más grave el hecho de ingerir bebidas embriagantes en el lugar y durante las horas de servicio o el simple hecho de que dentro del centro de trabajo se le encuentre en estado de embriaguez o bajo la influencia de una droga.

"Los trabajadores que dentro del centro donde laboran y a las horas en que prestan sus servicios, se encuentren en estado de ebriedad, dan causa a la rescisión de su relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón, 121 y 122 fracción III, de la Ley Federal del Trabajo de 1931."- A. D. 1331/72, Silvia Palma L. "El hecho de que un trabajador ingiera bebida embriagante en el lugar y a la hora de trabajo, es una falta de probidad y un acto inmoral ejecutado en el lugar donde se prestan los servicios, lo que constituye una causa de rescisión del contrato de trabajo. "A. D. 4929/61. Fernando López Guerrero." (74).

En el problema de uso de narcóticos o drogas enervantes la Comisión introdujo a solicitud de los trabajadores una excepción consistente en permitir su uso sólo por prescripción médica considerando que --

(74) Muñoz Ramón, Roberto. Op. Cit. Tomo II. pág. 348. a pié de página.

son muchos los medicamentos que los contienen. Pero sujetó la legitimidad de la excepción a la obligación del trabajador de "poner el hecho, antes de iniciar el trabajo, en conocimiento del patrón y mostrar la -- prescripción suscrita por el médico", precaución que permitirá al pa--- trón juzgar si puede existir algún peligro para las personas o los bienes.

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

La sentencia ejecutoriada es una resolución inimpugnable en la que se condene al trabajador a cumplir una pena de prisión.

MUÑOZ RAMON nos define que "La sentencia ejecutoriada es - aquella resolución dictada de manera definitiva que pone - fin al proceso penal y que ya no es impugnabile por recurso o juicio de amparo alguno." (75).

A diferencia de la prisión preventiva que origina la suspensión de los efectos de la relación laboral, la pena de prisión dictada en sentencia ejecutoriada dictada en un juicio penal, es causal de despido.

Es imposible que un trabajador recluso preste sus servicios o cumpla con sus obligaciones respecto de su patrón, por lo que es lógico -- que se dé por rescindida la relación.

XV. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores,

(75) Op. Cit. Tomo II. pág. 350.

de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere.

El artículo 47 en sus primeras catorce fracciones enumera causas específicas, esta enumeración es extensiva, ya que en la fracción XV se establecen las causas análogas a las anteriores, que traigan consecuencias semejantes y de igual manera graves en lo que al trabajo se refiere.

Significa que el Legislador dejó una puerta abierta, para que el patrón que se sienta afectado por un hecho no previsto en las catorce fracciones específicas, pero que afecte la relación de trabajo, pueda fundamentar tal causa en ésta fracción, convirtiéndola en causal de rescisión, independientemente de que se parezca o no a las anteriores.

NATURALEZA JURIDICA DEL DESPIDO.

La rescisión de la relación de trabajo se puede dar a través del --
Despido del Trabajador hecha valer por el patrón o por el Retiro del --
trabajador hecha valer por el propio trabajador. El Despido es la Res-
cisión Patronal.

El despido tiene varias características:

1. Unilateralidad,
2. Acto potestativo; y
3. Formal.

1. UNILATERALIDAD.

El patrón unilateralmente da por disuelta la relación de trabajo,
sin tomar en cuenta la voluntad del trabajador, como consecuencia de -
una falta grave de éste.

2. ACTO POTESTATIVO.

Porque está en la facultad del patrón de realizarla o no. Es de-
cir, cuando el trabajador comete una falta que sea causal de rescisión
el patrón puede optar por despedirlo o conservarlo en el puesto, pu---
diendo imponerle una sanción menor o ninguna.

3. FORMAL.

El patrón tiene la obligación de dar aviso por escrito al trabajador
infractor de la causa o causas que motivaron el despido, señalando

la fecha a partir de que se le despide, como lo establece la parte ---
final del artículo 47, lo que constituye la formalidad, ya que en ca-
so de no hacerlo el despido se considera presuntivamente injustifica--
do.

EL AVISO DE DESPIDO JUSTIFICADO ¿ ACTO FORMAL?

El despido bien realizado debe efectuarse formalmente, es decir, debe entregarse al trabajador infractor el aviso por escrito, que -- contenga la fecha y la causa o causas por las que se le despide, redactando los hechos en que incurrió detalladamente.

La generalidad de la Doctrina coincide en que el despido debe - - efectuarse formalmente por escrito.

TRUEBA URBINA nos dice que "El aviso escrito es una formalidad jurídica." (76).

MUÑOZ RAMON nos explica que "El acto de despido es un acto formal, deber ser por escrito...El despido es un acto-formal que requiere para su validez que la voluntad se manifieste expresamente por escrito." (77).

(76) Nuevo Derecho del Trabajador.- Editorial Porrúa, S. A.- 5a. Edición.- México 1980.- pág. 301.

(77) Op. Cit.- Tomo II.- págs. 353 y 354.

FORMAS DE DAR EL AVISO DE DESPIDO.

La Ley Federal del Trabajo establece como obligación del patrón - el dar aviso escrito de la causa o causas de la rescisión y la fecha - en que dar por rescindida la relación de trabajo.

El aviso debe ponerse en conocimiento del trabajador, entregándole personalmente el escrito en el momento del despido. El aviso no podrá ser entregado por medio de otro trabajador o por medio del sindicato a que pertenezca el trabajador despedido, por lo que debe ser personalmente al trabajador responsable.

El Legislador previó el supuesto de que el trabajador responsable se niegue a recibir el aviso de rescisión, en éste caso, la Ley dá la opción al patrón de entregar el aviso a través de la Junta competente, utilizando el procedimiento Paraprocesal o Voluntario, establecido en el artículo 991 de la Ley, procedimiento al que se puede recurrir sólo en el caso de que el trabajador se niegue a recibirlo.

"AVISO DE RESCISION DE LA RELACION LABORAL, NOTIFICACION-POR MEDIO DE LA JUNTA DEL. SOLO PRODUCE EFECTOS CUANDO - EL TRABAJADOR SE NEGÓ PREVIAMENTE A RECIBIRLO. Para que - tenga efecto en todos sus aspectos, incluso en cuanto a - su prescripción, el conocimiento que el patrón haga por - escrito a la Junta respectiva dentro de los cinco días si guientes al despido de un trabajador, de la fecha y causa o causas de la rescisión de la relación de trabajo, solicitando la notificación al trabajador en el domicilio en que tenga registrado, como lo ordena la parte respectivamente del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, se - requiere que en el juicio laboral acredite que previamente dió a conocer el aviso al trabajador y éste se negó a

recibirlo." (Amparo Directo 4820/82, Empresa de Participación Estatal Mayoritaria. "Minera Carbonífera Río escondido, S. A.", 6 de Junio de 1983. 5 Votos.- Ponente: MARIA CRISTINA SALMORAL DE TAMAYO." (78)

También puede ser que el trabajador no se niegue a recibirlo, pero se niega a firmar de recibido, en éste caso el patrón tiene la posibilidad de probarlo con testigos, pero para su mayor seguridad. el patrón debe dar el aviso a través del Procedimiento Paraprocesal o Voluntario, promoviendo ante la Junta Competente.

Para que el patrón pueda acudir ante la Junta Competente a solicitar la notificación del aviso de rescisión tiene un término de cinco días, que corren a partir del día siguiente del despido, tratándose de días hábiles.

Cuando el patrón presente ante la Junta Competente la solicitud de la notificación del aviso de rescisión, el escrito debe contener:

- a) Nombre del trabajador,
- b) Nombre del patrón,
- c) Fecha de rescisión,
- d) Causa o causas que motivaron la rescisión especificando los hechos.
- e) Domicilio del trabajador en donde se le debe notificar;
- f) Especificar que el trabajador se negó a recibirlo personalmente.

(78) Castro Zavaleta, Salvador.- 65 Años de Jurisprudencia Mexicana, - 1917-1981.- PER-SE.- México 1984.- págs. 740 y 741.

- g) Domicilio del patrón que rescinde;
- h) Acreditar personalidad el promovente por medio de la carta poder o testimonio notarial, según sea el caso;
- i) Solicitar que se notifique el aviso de rescisión en el domicilio del trabajador.

Es preciso aclarar que los hechos que motivaron el despido deben ser relatados sucintamente, aún cuando se omita la fracción y el artículo en que se funde.

"AVISO DE RESCISIÓN SIN ESPECIFICAR LAS CAUSAS QUE LA MOTIVARON. Conforme el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, el aviso de rescisión debe contener la fecha y causa o causas que la motivaron a fin de que el trabajador tenga conocimiento de ella o ellas y pueda preparar su defensa, siendo indispensable la especificación de los hechos que se le imputan para que no se modifiquen las causas del despido dejándolo en estado de indefensión y víctima de la inseguridad jurídica, pues de acuerdo con los artículos 873 y 875 de la Ley Federal del Trabajo, solo existe una audiencia con tres etapas: de Conciliación, Demanda y Excepciones y Ofrecimiento y Admisión de Pruebas y, de no conocer el trabajador los hechos de la causal rescisoria con la debida oportunidad, queda imposibilitado de preparar las adecuadas probanzas para demostrar su acción. (Amparo Directo 6208/82.- José Bonilla Uribe.- 10. de Agosto de 1983.- Unanimidad de votos.- Ponente: David Franco Rodríguez.- Secretario: Rogelio Sánchez Alcauter.- Informe 1983.- Cuarta Sala. Núm. 3.- pág. 6.)" (79)

El artículo 991 que corresponde al capítulo de los Procedimientos Paraprocesales o Voluntarios, establece: "...la Junta, dentro de los cinco días siguientes al recibo de la promoción, deberá proceder a la

(79) Castro Zavaleta, Salvador.- Op. Cit. pág. 742.

notificación."

La Junta de Conciliación y la Junta de Conciliación y Arbitraje -- en el acuerdo de ordene la notificación del aviso de rescisión, deberá señalar claramente que dicha notificación se realiza a petición del patrón y que no es una resolución de la Junta, dejando a salvo los derechos de trabajador para que si lo considera pertinente los ejercite ante la misma Junta que lo notifica.

Al realizar la notificación el Actuario tiene la obligación de levantar acta circunstanciada de la diligencia.

Si la Junta omite comunicar el aviso de rescisión, no es responsabilidad del patrón promovente, ya que el cumple con depositar el escrito, siempre y cuando cumpla con los requisitos esenciales.

"AVISO DE RESCISION DE LA RELACION LABORAL. OMISION DE LA NOTIFICACION DEL, POR PARTE DE LA JUNTA. La parte patronal cumple con la obligación que le impone la parte final del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, al solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje notifique al trabajador el aviso de rescisión ante la negativa de éste último a recibirlo, no obstante que la Junta no la realice ya que tal omisión no es imputable al patrón. (Amparo Directo 18/83.- Aislantes y recubrimientos Técnicos de Chihuahua, S. A.- 2 de Septiembre de 1983.- Unanimidad de Votos.- Ponente: Gustavo García Romero.- Secretario: Julio - J. Ponce Gamíño. Informe 1983.- Tribunal Colegiado del Octavo Circuito. Núm 2.- pág. 299.)." (80)

La Exposición de Motivos de la Ley explica que la razón del aviso de rescisión, es que el trabajador tenga conocimiento de la fecha y causa o causas de la rescisión, para evitar que quede en estado de indefenu

sión y pueda preparar su defensa. En caso de que el patrón no pruebe las causales invocadas, se considere como despido injustificado y pueda el trabajador a su elección ser reinstalado en su puesto o recibir el pago de salarios correspondientes a tres meses, como indemnización Constitucional y los salarios caídos, como resultado de la responsabilidad del conflicto.

En los anteriores casos se ha expuesto la formalidad jurídica del aviso de rescisión por escrito, con lo que estamos plenamente de acuerdo, sin embargo, contrario a todo lo anterior, encontramos la siguiente jurisprudencia:

"RESCISION DE LA RELACION DE TRABAJO, AVISO ESCRITO DE LA CAUSA Y FECHA DE LA. Si bien es cierto que el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, que entró en vigor el primero de Mayo de mil novecientos ochenta, establece que el patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión y la falta de ello, por sí sólo bastará para considerar que el despido fué injustificado, también lo es, que esa disposición tiene por objeto que el trabajador tenga conocimiento de la fecha y causa del despido, para evitar que quede en estado de indefensión dentro del juicio respectivo y si durante el procedimiento laboral se demuestra esa circunstancia, o sea, que tuvo conocimiento verbal y ante testigos de la fecha y causa de la separación, de acuerdo con una recta interpretación jurídica del fin primordial perseguido por el invocado precepto legal, queda satisfecho, aún cuando no se le haya dado al trabajador aviso por escrito, y por consiguiente, no debe sancionarse al patrón teniendo el despido como injustificado, sino debe dársele oportunidad de que acredite la justificación del mismo, pues considerar lo contrario sería apartarse de la justicia, ya que por una falta de formalidad administrativa, irremisiblemente se tendría que condenar al demandado, sin darle oportunidad a defenderse, es decir, por el hecho de no dar por escrito el aviso respectivo, se tuviera como injustificado sin aducir prueba en contrario, lo que traería como consecuencia la violación a la garantía de audiencia prevista en la norma imperativa constitucional, porque al que se dejaría en estado - - - - -"

de indefensión sería al demandado, lo que es antijurídico y violatorio del artículo 14 constitucional. Además, en materia laboral subsiste el principio general de derecho de que el actor en el juicio está obligado a exponer con claridad y aprobar los hechos de su acción, con la salvedad que la propia Ley y la Jurisprudencia establecen y el de mandado a hacer lo mismo con los hechos en los que funde sus excepciones y defensas, y ésta disposición ya no tendría razón de ser si de todos modos se va a condenar al de mandado a la indemnización constitucional y a otras prestaciones accesorias, y también debe tenerse en cuenta que la justificación del despido depende de que los hechos que la originaron sean o no constitutivos de alguna o algunas de las causales señaladas por el mencionado artículo 47 con base en las causales puede el patrón rescindir el contrato o relación de trabajo, sin incurrir en responsabilidad." - (Amparo Directo 235/83.- Armando Mandujano López.- Ponente Luis Gilberto Vargas Chávez.- Secretaria: Rosa Edilia Quevedo Ramos.- Informe 1983.- Tribunal Colegiado de Décimo - Circuito. Núm. 23. pág. 245.)" (81)

La presente tesis viene a minar en mucho el formalismo instituido por la Ley, que podría traer consecuencias graves tales como dejar en estado de indefensión al trabajador por modificarse en el juicio las causas del despido, además de que el trabajador no tiene ninguna constancia para los efectos de la prescripción, por el simple hecho de no existir una constancia escrita del aviso de rescisión, produciendo en el trabajador una inseguridad jurídica. El aviso de rescisión no se debe efectuar en forma verbal, ya que el patrón está obligado a cubrir los requisitos formales de dar aviso escrito al trabajador de la fecha y causa o causas que motivaron el despido.

(81) Castro Zavaleta, Salvador.- Op. Cit. págs. 856, 857 y 858.

El patrón deberá acreditar dentro del procedimiento del juicio --
laboral que entregó el aviso por escrito de la fecha y causa o causas--
que motivaron la rescisión, al trabajador directamente o por medio de--
la Junta, independientemente de que tal hecho, sea o no controvertido--
por el actor en la audiencia de arbitraje.

RESCISION DE LA RELACION DE TRABAJO.

CONCLUSIONES.

1. En la Ley Federal del trabajo de 1931 se tenía como base principal para el nacimiento de una relación laboral al Contrato de Trabajo. En la Nueva Ley Federal del Trabajo de 1970 aún cuando el Contrato de Trabajo ya no es base principal para el nacimiento de una relación de trabajo, sigue formando parte de la Ley.

2. El Contrato de Trabajo a través de su evolución ha sido equiparado Doctrinalmente a otros tipos de contratos, tales como la Compra venta, El Mandato, El Arrendamiento de Servicios, El de Sociedad y por otra parte lo reconocen como un Contrato Autónomo o Contrato "Sui Generis". El Contrato de Trabajo tiene una característica fundamental que se desprende de sus elementos, éste es el de SUBORDINACION, el cual lo distingue de los demás contratos civiles y mercantiles.

3. Por efectos del contrato deben entenderse todas las obligaciones que de él se derivan. Los artículos 134 y 135 enumeran las obligaciones de los trabajadores. Estos preceptos en forma imperativa precisan las obligaciones genéricas que tiene el trabajador de cumplir con las normas de trabajo. Se observa en ellas la intención del Legislador de formar en todo centro de trabajo una verdadera comunidad en la que reine la armonía.

4. Al nacer la relación y en consecuencia aplicarse las normas de la Ley Federal del Trabajo, nacen múltiples obligaciones para la -- parte patronal. El artículo 123 Constitucional señala en 28 fraccio-- nes las obligaciones de los patrones a los cuales corresponde el dere-- cho de los trabajadores para exigir su cumplimiento.

5. La Nueva Ley Federal del Trabajo de 1970 estableció una moda-- lidad, en el sentido de que para que nazca una relación laboral es su-- ficiente que exista una prestación de un servicio personal subordinada a otra persona. Una vez que se haya dado el supuesto de la prestación de un servicio personal, cualquiera que sea su nacimiento, se aplica -- la Ley Federal del trabajo como norma imperativa.

6. En los pueblos Occidentales la Doctrina de la Autonomía de la relación de trabajo frente al contractualismo del Derecho Civil conti-- núa en marcha ascendente , pero en parte alguna ha alcanzado los per-- files que le dió nuestra legislación, la que hizo de ella y la uso co-- mo un elemento más eficaz para la liberación y protección del trabajo. El Derecho Mexicano del Trabajo nació como una necesidad social en la Constitución de 1917.

7. La Presunción de la existencia del contrato de trabajo fué -- establecida en la Ley de 1931 y de ahí pasó a la Ley Federal del Traba-- jo de 1970 en donde las instituciones de la Relación de Trabajo y la -

Presunción del Contrato se dieron fuerza entre sí. El efecto de la -- Presunción fué hacer producir consecuencias jurídicas al hecho puro de la prestación de un servicio personal subordinado, las que consistie-- ron en la creación JURIS TANTUM en favor del trabajador.

8. La suspensión de los efectos de la relación de trabajo, entendiéndose por efectos a los derechos y obligaciones entre las partes. - El principal objetivo de esta Institución es la subsistencia de la relación laboral, por lo que viene íntimamente ligada a la estabilidad - en el empleo.

9. La Terminación de la Relación de trabajo es la disolución del vínculo jurídico laboral, por mutuo consentimiento o como consecuencia de la interferencia de un hecho, independiente de la voluntad de los - trabajadores o de los patrones, que hacen imposible su continuación.

10. Para el trabajador existen una serie de obligaciones que por Ley y los Contratos nacen en relación con su patrón, el incumplimiento de estas obligaciones da lugar a sanciones que el patrón puede aplicar y que van desde la sencilla amonestación verbal, hasta la separación - del trabajo que es la pena máxima que puede aplicarse a un trabajador.

A esta separación del trabajo se le llama jurídicamente "Despido- o Rescisión de la Relación de Trabajo por parte del patrón."

11. La Rescisión de la Relación de Trabajo es el acto, en virtud del cual uno de los sujetos de la relación laboral dá por disuelta ésta, de manera unilateral, invocando una causa grave de incumplimiento-imputable al otro sujeto.

12. La Disolución de la relación de trabajo consiste en la ruptura del vínculo laboral. Los actos que originan la disolución de la relación de trabajo son: La Rescisión de la Relación de Trabajo y la Terminación de la Relación de Trabajo.

13. La Ley Federal del Trabajo en vigor utiliza tres terminologías, por una parte utiliza "Rescisión", y por otra "Despido y Separación", La Rescisión es un género y Despido y Separación sus especies.

14. La Rescisión de la Relación Laboral legalmente realizada, -- por parte del patrón, tiene tres características:

- a) Unilateralidad,
- b) Acto Potestativo, y
- c) Formal.

15. El despido bien conformado debe efectuarse formalmente, es decir, debe entregarse al trabajador infractor el aviso por escrito que contenga la fecha de la rescisión y causa o causas en las que se fundamenta la rescisión de la relación, redactando sucintamente los -- hechos en que incurrió.

16. El aviso de rescisión debe ponerse en conocimiento del trabajador infractor, entregándosele personalmente en el momento del despido. El Legislador previó el supuesto de que el trabajador responsable se niegue a recibir el aviso de rescisión, en este caso, la Ley dá la opción al patrón de entregar el aviso a través de la Junta competente, utilizando el Procedimiento Paraprocesal o Voluntario, establecido en el artículo 991 de la Ley. Procedimiento al que puede recurrir solo - en el caso de que el trabajador se niegue a recibirlo.

17. Cuando el patrón presente ante la Junta competente la solicitud de la notificación del aviso de rescisión, el escrito debe contener:

- a) Nombre del Trabajador,
- b) Nombre del Patrón,
- c) Fecha de Rescisión,
- d) Causas que motivaron la rescisión, especificando los hechos,
- e) Domicilio del trabajador en donde se le debe notificar,
- f) Especificar que el trabajador se negó a recibirlo personalmente.
- g) Domicilio del patrón que rescinde,
- h) Acreditar personalidad el promovente por medio de carta poder o testimonio notarial según sea el caso; e
- i) Solicitar que se notifique el aviso de rescisión al trabaja--

dor en su domicilio.

18. La Junta de Conciliación y la Junta de Conciliación y Arbitraje en el acuerdo que ordene la notificación del aviso de rescisión, deberá señalar claramente que dicha notificación se realiza a petición del patrón y que no es una resolución de la Junta, dejando a salvo los derechos del trabajador para que si los considera pertinente los ejercita ante la misma Junta que lo notificó.

19. Si la Junta omite comunicar el aviso de rescisión no es responsabilidad del patrón promovente, ya que él cumple con depositar el escrito, siempre y cuando cumpla con los requisitos legales; la falta de estos elementos traería como consecuencia las siguientes: El hecho de no acreditar personalidad el promovente traería como efecto el no tener por interpuesto el aviso, lo mismo ocurriría por no especificar que el ~~trabajador~~ se negó a recibirlo; El no señalar la fecha de rescisión y no señalar el domicilio del trabajador traería como efecto la nulidad del documento. Supuestos que si acarrearía responsabilidad para el patrón, ya que la autoridad de Arbitraje no tomaría en cuenta la defensas y excepciones hechas valer por el patrón en la etapa de Demanda y excepciones, ya que de ser así, dejaría en estado de indefensión a la parte actora y sin posibilidad de preparar plenamente sus pruebas. El hecho de tener por no interpuesto el aviso y la nulidad -

de éste y como consecuencia que se tengan por no interpuestas las defensas y excepciones, produciría como efecto tener el despido como injustificado.

20. El patrón deberá acreditar dentro del procedimiento del juicio laboral que entregó el aviso por escrito de la fecha y causa o causas que motivaron la rescisión. al trabajador directamente o por medio de la Junta, independientemente de que tal hecho sea o no controvertido por el actor en la audiencia de arbitraje.

21. El aviso de rescisión no se debe efectuar en forma verbal, ya que el patrón está obligado a cubrir los requisitos formales de dar el aviso por escrito, que contenga la fecha y causa o causas de rescisión, redactando sucintamente los hechos, para que no sean cambiadas las condiciones del despido en la audiencia del arbitraje, evitando dejar en estado de indefensión al trabajador y no crearle inseguridad jurídica, aún para los efectos de la prescripción. En caso de efectuarlo verbalmente, dicho aviso estaría afectado de nulidad por falta de forma.

22. Las Juntas de Conciliación son competentes para recibir el aviso de rescisión, en los lugares en donde no exista Junta de Conciliación y Arbitraje, según se desprende de los artículos 600 fracción-

VIII y 991 de la Ley Federal del trabajo.

23. En los casos de los llamados despidos tásitos como lo son:-- La negativa del patrón a utilizar los servicios del trabajador, negarse a encomendarle trabajo al trabajador destajista, cerrar las puertas impidiéndole el acceso al trabajador, castigar al trabajador indefinidamente, castigar al trabajador por más de 8 días cuando existe reglamento interior de trabajo y cambiar la empresa de domicilio sin estar el trabajador obligado a trasladarse. En tales supuestos, debe considerarse como despido injustificado. Tales circunstancias al considerarse como despidos tásitos, debe tenerse como injustificado por falta de formalismo.

BIBLIOGRAFIA.

1. GUERRERO, EUQUERIO. MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO. 13a. EDICION.- EDITORIAL PORRUA, S. A. MEXICO 1983.
2. DE BUEN LOZANO, NESTOR. DERECHO DEL TRABAJO. 5a EDICION. EDITO--- RIAL PORRUA, S. A. MEXICO 1983.
3. DE BUEN LOZANO, NESTOR. DERECHO DEL TRABAJO. 4a. EDICION. EDITO-- RIAL PORRUA, S. A. MEXICO 1981. TOMO I y II.
4. DE LA CUEVA, MARIO. DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO. EDITORIAL PO- - RRUUA, S. A. MEXICO 1983.
5. DE LA CUEVA, MARIO. DERECHO DEL TRABAJO. EDITORIAL PORRUA, S. A.- MEXICO 1969.
6. DE LA CUEVA, MARIO. EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO. 9a. -- EDICION. EDITORIAL PORRUA, S.A. MEXICO 1984.
7. TRUEBA URBINA, ALBERTO. NUEVO DERECHO DEL TRABAJO. 5a. EDICION. - EDITORIAL PORRUA, S. A. MEXICO 1980.
8. TRUEBA URBINA, ALBERTO. NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. REFORMADA. (COMENTADA). 33a. EDICION. EDITORIAL PORRUA, S. A. MEXICO 1977.
9. HERNAINZ MARQUEZ, MIGUEL. TRATADO ELEMENTAL DE DERECHO DEL TRABAJO. 12a. EDICION.
10. ENCICLOPEDIA JURIDICA OMEBA. EDITORIAL BIBLIOGRAFIA ARGENTINA. -- BUENOS AIRES. 1967.
11. CASTORENA, JESUS. TRATADO DE DERECHO OBRERO. EDITORIAL JARIS. ME- XICO 1960.

12. CAMERLYNCK Y LYON CAEN.- DERECHO DEL TRABAJO. TRADUCCION DE LA --
5a. EDICION FRANCESA POR MARTINEZ MARTINEZ. BIBLIOTECA JURIDICA -
AGUILAR, S. A. MADRID 1974.
13. DELGADO MOYA, RUBEN. ELEMENTOS DE DERECHO DEL TRABAJO. "GRAFICA -
HORIZONTE, S. A." COLECCION JURIDICA. MEXICO 1964.
14. BERMUDEZ CISNEROS, MIGUEL. LAS OBLIGACIONES EN EL DERECHO DEL TRA
BAJO. CARDENAS EDITOR Y DISTRIBUIDOR. MEXICO 1978.
15. MUÑOZ RAMON, ROBERTO. DERECHO DEL TRABAJO. EDITORIAL PORRUA, ----
S. A. MEXICO 1983. TOMO I y II.
16. CASTRO ZAVALETA, SALVADOR. 65 AÑOS DE JURISPRUDENCIA MEXICANA ---
1917-1981. EDITORIAL PER-SE. APENDICE 11. MEXICO 1984.
17. RAMIREZ FONSECA, FRANCISCO. SUSPENSION, MODIFICACION Y TERMINA---
CION DE LA RELACION DE TRABAJO. EDITORIAL PAC, S. A. MEXICO 1983.
18. CAVAZOS FLORES, BALTASAR. CAUSALES DE DESPIDO. 2a. EDICION. EDITO
RIAL TRILLAS. MEXICO 1983.