

29.10.88



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

**ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES
"ACATLAN"**

**INCONSTITUCIONALIDAD DEL ULTIMO
PARRAFO DEL ARTICULO 47 DE
LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO**

T E S I S

**QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO**

PRESENTA :

ARTURO GUERRERO MONTENEGRO



NAUCALPAN, EDO. DE MEX. 1988

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**



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

INCONSTITUCIONALIDAD DEL ULTIMO PARRAFO DEL ARTICULO 47º DE LA LEY FEDERAL DEL- TRABAJO.

PROLOGO.

C A P I T U L O I

LA RELACION LABORAL EN EL DERECHO MEXICANO Pág.
DEL TRABAJO..... 1

- 1.- Los Sujetos de la Relación Individual de Trabajo....12
 - A).- El trabajador.....13
 - B).- El trabajador de confianza.....16
 - C).- Patrón.....20
 - D).- Representante del patrón.....23
 - E).- Intermediario.....30
- 2.- La relación de trabajo.....33
- 3.- La formación de la relación de trabajo.....38

C A P I T U L O II

LA RESCISION DE LA RELACION DE TRABAJO.....41

- 1.- Concepto de rescisión.....41
- 2.- Causas de rescisión de la relación de trabajo im
putables al trabajador.....44

3.- Las formalidades de la rescisión.....	57
---	----

C A P I T U L O I I I

LA RESCISION EN EL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO.....	63
--	----

1.- Ley Federal del Trabajo de 1931.....	65
2.- Ley Federal del Trabajo de 1970.....	84
3.- Reformas a la Ley Federal del Trabajo a partir del 1º de mayo de 1980.....	92

C A P I T U L O I V

LAS GARANTIAS INDIVIDUALES CONSAGRADAS EN LA CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS- MEXICANOS.....	100
--	-----

1.- La garantía de audiencia, consagrada en el artículo 14º constitucional.....	102
2.- La garantía de legalidad, consagrada en el artículo 16º constitucional.....	114
3.- El último párrafo del artículo 47º de la Ley Federal del Trabajo, en relación con los artículos 14º y 16º constitucionales.....	120

C A P I T U L O V

INTERPRETACION DEL ULTIMO PARRAFO DEL ARTICULO 47º DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.....	Pág. 133
--	-------------

- 1.- Ejecutorias sustentadas por los Tribunales Cole-
giados de Circuito en Materia de Trabajo.....139
- 2.- Ejecutorias sustentadas por la Cuarta Sala de la
Suprema Corte de Justicia de la Nación.....149

C O N C L U S I O N E S	156
-------------------------------	-----

BIBLIOGRAFIA.....	161
-------------------	-----

P R O L O G O

El proceso evolutivo del Derecho Laboral Mexicano, nos hace recordar todos aquellos sucesos en los que han sido protagonistas la clase obrera y la clase patronal, las cuales hicieron sus respectivas aportaciones para la formación de la historia de nuestro país.

La participación de los obreros en la lucha de clases se vió recompensada al momento de que se promulga la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917, y con ella la protección jurídica necesaria para poder nivelar las fuerzas entre esta clase y la patronal.

Con la Ley Federal del Trabajo se cumple con el objetivo de regular las relaciones obrero-patronales, aunque en algunos aspectos esta Legislación se inclina hacia tutelar los de rechos de los trabajadores, lesionando los derechos de la otra clase, dejándola en completo estado de indefensión.

Las reformas sufridas por la Ley Laboral, según los le gisladores, han sido de acuerdo a las necesidades de los tiempos que vivimos, pero en ningún momento se han puesto a anali zar que en ocasiones se violan preceptos constitucionales, co mo sucede concretamente en la adición al último párrafo del artículo 47, realizada con fecha 1^a de mayo de 1980.

C A P I T U L O I

LA RELACION LABORAL EN EL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO.

La Ley Federal del Trabajo en vigor, en su artículo 20 - nos proporciona la definición de lo que se entiende por Relación Laboral, y que a la letra dice: "Artículo 20.- Se entiende por Relación de Trabajo, cualquiera que sea el acto que le de origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario".

Debemos tomar en cuenta que no ha sido fácil llegar a este concepto; para poder hablar de la Relación Laboral, es importante hacer un recordatorio de como nació el Derecho del - Trabajo en México, lo que nos ayudará a tener un panorama más amplio que nos sirva de antecedente a fin de comprender con - mayor claridad como surgió la Relación Laboral en el Derecho-Mexicano del Trabajo.

Uno de los primeros antecedentes lo encontramos en la Colonia; en esta época se desarrolla la esclavitud, que aunque en esos días no se entendía como relación laboral, sí se le - considera como base del trabajo, como función económica de la Sociedad.

Durante los años de 1561 a 1769, se expidieron una serie de mandamientos a los que se les dió el nombre de "Leyes de - Indias", las cuales tienen una gran trascendencia debido a -- que en sus disposiciones encontramos algunos preceptos de ---

gran importancia. Gracias al sentido humanitario de los Reyes católicos de España y a la intervención de los frailes, - que tanto defendieron a los indigenas, se llegó a evitar el - abuso desmesurado de los encomendadores, aunque no en su tota lidad, ya que no todos cumplían con las disposiciones de ta-- les "Leyes de Indias", aunque a pesar de tal situación vemos- que entre otras cosas ya se contemplan la prohibición de cau- tivar indios naturales (para explotarlos laboralmente); el de- recho para los indigenas de transitar por las plazas sin ser- molestados; el derecho de trabajar con quien los indigenas -- quisieran; se contempló la prohibición del trabajo de las mu- jeres y de los menores que aún no lleguen a la edad de tribu- tar; se contempla el concierto de servir, el cual no debe de- exceder de un año; así también aspectos del salario mínimo; - atención médica; un día de descanso a la semana, etc. Des- pués de analizar estos aspectos, llegamos a la conclusión de- que se quiera o no esto era un gran paso al nacimiento del De recho Mexicano del Trabajo y como consecuencia de ello el sur gimiento de la Relación Laboral, aunque no se le consideraba- como tal.

En el año de 1856 se promulga el ESTATUTO PROVISIONAL DE COMONFORT, en cuyas disposiciones destacan entre otras, como- garantías individuales: El derecho de trabajar libremente - con quien se quiera y por el tiempo que se desee; se contem- pla la protección a los menores de 14 años en cuestiones labo- rales, a fin de que intervengan sus padres o tutores y a fal-

ta de ellos la autoridad política, con la reserva de anular - el contrato en caso necesario, entre otras. Por lo que respecta a esta legislación se dice que el problema obrero, tanto en relación con los menores como en relación con los adultos, aparece enfocado desde el punto de vista exclusivamente-civilista, quedando muy por debajo de las Leyes de Indias en cuanto a la protección del Trabajador.

Como siguiente antecedente tenemos la CONSTITUCION DE -- 1857.- A este respecto nos dice Mario de la Cueva que en el - Constituyente de 1857 estuvo a punto de nacer el derecho del - Trabajo; sucedió que al ponerse a discusión el artículo 4º -- del proyecto de Constitución relativo a la Libertad de industria y de trabajo, cuando todo hacía paracer que se lograría-concluir con la necesidad de un Derecho del Trabajo, semejante al que se preparaba en Alemania, el constituyente Vallarta confundió el problema de la libertad de industria con el de - la protección al trabajo, y por tal situación no fué posible-que se contemplara en la Constitución de 1857 los males del - trabajo, únicamente en su artículo 5º estableció el principio de libertad de trabajo.

En 1865 se expidió el ESTATUTO PROVISIONAL DEL IMPERIO - MEXICANO.- En este Estatuto destaca en el capítulo de garantías individuales el artículo 20 en donde se contempla la libertad de trabajo temporalmente y con empresa determinada, -- así como el trabajo de los menores, con la intervención del -

padre o curador y a falta de estos la autoridad política del lugar. Nos damos cuenta que en comparación con la legislación anterior no presenta avance alguno.

CODIGO CIVIL DE 1870.- Esta legislación regulaba el contrato de trabajo con sus disposiciones y las leyes penales se encargaban de sancionar los actos que alteraban la paz por -- parte de los trabajadores, como por ejemplo las huelgas. En esta legislación la Comisión separa el contrato de obras del de arrendamiento y bajo el título de Contrato de Obra, reglamenta los siguientes contratos: Servicio Doméstico; Servicio por Jornal; Contrato de Obra a Destajo o Precio Alzado; - de los Porteadores y Alquiladores, Contrato de Aprendizaje y Contrato de Hospedaje.

LEY DE VILLADA.- Esta ley fué promulgada en el año de -- 1904 por el Gobernador del Estado de México en aquel entonces, José Vicente Villada. De los puntos que destacan es el hecho de que en esta ley se empieza a contemplar el Sistema de indemnizaciones a los trabajadores, hecho que constituye el - antecedente histórico en la materia de los accidentes de trabajo. Otro punto importante que encontramos de esta ley, lo constituye el hecho de que en sus disposiciones establecía la irrenunciabilidad de tales derechos.

LEY DE REYES.- Esta ley fué promulgada en el año de -- 1906 por el Gobernador del Estado de Nuevo León, Bernardo Re-

yes, y la importancia que reviste esta legislación es sobre accidentes de trabajo. Esta ley sirvió posteriormente en los años de 1913 y 1916 de modelo para los de Accidente de Trabajo de Chihuahua y del Trabajo de Coahuila respectivamente. Esta ley reviste gran importancia porque es más favorable el sistema de accidentes para los obreros que en la Ley de Villada.

DECRETO DE ADICIONES AL PLAN DE GUADALUPE.- El objetivo primordial en materia de trabajo de este decreto versa principalmente sobre la Legislación para mejorar las condiciones del peón rural, del obrero, del minero y en general de las clases proletarias, sobre nuevas bases de ordenación económica y de equitativa distribución de la riqueza pública, principios que se consolidan para fortuna de los trabajadores finalmente, en la Constitución de 1917 en su artículo 123. Mario de la Cueva nos dice que la obra de la revolución en materia obrera es radical y de gran trascendencia sociológica, jurídica y económica para nuestro país y principalmente para la clase proletaria.

LEGISLACION PRECONSTITUCIONAL DE LA REVOLUCION.- En el período preconstitucional de la revolución, las leyes más importantes en materia de trabajo son la Legislación del Trabajo del Estado de Veracruz y la Legislación del Trabajo del Estado de Yucatán; en la primera de ellas o sea en la de Veracruz, del 4 de Octubre de 1914, el Gobernador del Estado, Mi-

guel Pérez Romero, estableció el descanso semanal obligatorio, asimismo se establece en la Ley de Trabajo de Candido Aguilar, promulgada el 12 del mismo mes y año, la jornada máxima de 9 horas, el descanso obligatorio en los domingos y días de fiesta nacional, con excepción de algunos trabajadores del comercio, también se contempla la enseñanza primaria para los trabajadores, atendida por los patrones. La segunda Legislación o sea la del Estado de Yucatán, la cual se inició en el año de 1915 con la promulgación de la ley de 14 de mayo en el que se crea el Consejo de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje. Por lo que esta legislación es de gran importancia como antecedente del Derecho Mexicano del Trabajo, ya que influyó notablemente en el contenido del Estatuto Social de la Constitución de Querétaro. Así pues, algunos de los principios más importantes de esta legislación fueron: La existencia de las asociaciones profesionales, el derecho de huelga, límite de jornada de trabajo, implantó el salario mínimo, reglamento el trabajo de las mujeres y de los niños, responsabilidad de los potrones en materia de accidentes de trabajo, -- asimismo señaló la necesidad de que el Estado creara una sociedad mutualista en beneficio de los trabajadores. Esta legislación es considerada como uno de los pensamientos más --- avanzadas no solamente en México sino en el mundo entero.

Mencionabamos que fué finalmente en la Constitución de 1917 concretamente en su artículo 123, cuando se inicia formalmente la legislación del Trabajo en México, hecho que es -

de suma importancia, ya que nuestra Constitución, fué la precursora dentro de las demás Constituciones del mundo, así --- pues la leyes de este tema en otros países de Europa, no tienen la elevada categoría de constitucionales, pero en lo que si coincidía era en que todos los preceptos legales estaban - encaminados a la protección de la clase trabajadora.

Así vemos que nuestra Carta Magna en materia de Trabajo y en especial con la relación laboral, tiene como objetivo -- proteger al trabajador de abusos que lo agoten físicamente o que impidan una remuneración justa. De esta intención se ha partido para concluir erróneamente que el Derecho del Trabajo, al ser titular del trabajador, debe negar toda protección al empresario, tal afirmación es incorrecta, pues si bien es --- cierto que hay muchas disposiciones protectoras del trabajador contra los abusos del patrón, también existe en la misma Constitución y posteriormente en la Ley Federal del Trabajo - de 1931 y reformas subsecuentes, preceptos que preconizan garantías para el patrón, todo esto en bien del funcionamiento correcto de las relaciones obrero-patronales. Es conveniente señalar algo importante en lo que acabamos de mencionar y es el hecho de que a últimas fechas se ha intentado buscar un verdadero equilibrio entre las fuerzas obreras y patronales, - por lo que el ideal sería reconocer los derechos de ambos sin aniquilar a ninguno de ellos, para poder impartir una verdadera justicia y que con esto se logre mantener una Sociedad --- fuerte en el campo de las relaciones laborales, cosa que bene

ficiaría en todos los aspectos al país, ya que con los principios que norman el Derecho del Trabajo se lograría tal objetivo, una vez que tanto trabajadores como patrones estén conscientes del papel que desempeñan en esta sociedad, en la que de un modo o de otro todos intervenimos para que salga adelante, en beneficio de nosotros mismos.

Con la Constitución de 1917 nació un nuevo derecho, creado por ideales y valores acordes a las necesidades de la clase trabajadora, cuyo objetivo primordial era elevar a esta clase a la categoría de personas y que pudieran vivir como tales dentro de la vida social. Así el 23 de enero de 1917, fué aprobado el artículo 123 con el objeto de regular las relaciones entre el capital y el trabajador, surgiendo así la tutela de la relación laboral, estableciéndose un sistema defensor de los trabajadores a efecto de regular las relaciones laborales. En este artículo se consagran entre otras las siguientes garantías obreras: Jornada máxima de 8 horas; se prohíbe el trabajo nocturno para mujeres y menores de 16 años; se prohíbe el trabajo para menores de 14 años; se fija el descanso semanal; se fijan medidas para proteger a la mujer embarazada; se establece el salario mínimo (puede ser general o profesional); se establece el principio de que a trabajo igual salario igual; se reconoce el derecho del trabajador a participar en las utilidades de la empresa; se precisa que el salario debe pagarse en efectivo; se contempla el pago de horas extras; se establece la obligación del patrón de propor--

cionar al trabajador habitación; se prohíbe la venta de bebidas embriagantes en los centros de trabajo; se contempla el sistema de indemnizaciones en accidentes de trabajo; se contempla el derecho, tanto para el patrón como para el trabajador de asociarse en defensa de sus intereses particulares --- (Asociación Profesional); se concede a los trabajadores el de recho de huelga; se precisa que el patrón que despida a un -- trabajador sin causa justificada debe reinstalarlo o indemnizarlo, quedando la opción a elección del trabajador; se con-- templa la irrenunciabilidad por parte del trabajador de las - garantías consagradas en la Carta Magna; asimismo se opone a cualquier discriminación hacia los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social.

Aunque la Constitución de 1917, concretamente en su artículo 123, no establece una definición de lo que es la Relación Laboral, si se advierte en dicho artículo la intención - de proteger al trabajador de cualquier abuso del patrón, facultando al Congreso de la Unión para expedir leyes en materia de trabajo, con el objeto de mantener el equilibrio de -- las relaciones obrero-patronales, para elevar al trabajo a la categoría de un valor, en si mismo, independientemente del ac to o causa que determinó al hombre prestarlo.

La teoría de la Relación de Trabajo, también llamada de la Incorporación; sostiene que lo que debe servir de base pa-

ra todas las convenciones que se derivan de la prestación del trabajo, es el hecho mismo de enrolarse o engancharse en una empresa, mediante los actos concretos de ejecución de las labores o dicho de otra forma, que en el momento en que el obrero comienza a laborar es cuando surgen los derechos y las obligaciones para el patrón y para el mismo trabajador, siendo intrascendente que hubieran celebrado contrato de trabajo o no.

Así vemos que existen dos corrientes principales; la primera de ellas es la de los contractuales, los que sostienen que al iniciar cualquier actividad laboral se necesita un acuerdo de voluntades, el cual al estar dirigido a producir un efecto jurídico se le llama contrato, cuyas consecuencias nos proponen que cuando un trabajador acepta laborar con una persona, el patrón y ésta convienen que se realice la labor material de que se trate y es cuando surge el acuerdo de voluntades, que obligará jurídicamente a los dos sujetos mencionados, de acuerdo con las leyes vigentes y por lo tanto aparecerán los efectos jurídicos.

La otra corriente es la de los Anticontractualistas; los cuales sostienen que en un principio la relación de trabajo se contempla dentro del campo contractual, pero después salió de este ámbito, pues se refieren a las obligaciones que nacen de las reglamentaciones impuestas por el patrón. "Por éstas razones nos dice Deveali, justificadamente, que esta teoría -

pretende un retorno al Derecho Germánico, en la que existe la relación de servicio fiel entre el caudillo y su séquito". (1)

Por lo que respecta a nuestra Legislación Laboral, la misma hace una separación de los dos sistemas señalados con anterioridad, y con esto establece una definición en la que se abarcan los dos conceptos, por lo que en su artículo 20, ya transcrito nos define a la Relación de Trabajo, esta definición se elaboró acorde a las necesidades de la clase obrera en nuestro días. La relación laboral es un término que no se opone al contrato, sino que lo complementa, ya que precisamente la relación del trabajo generalmente es originada por un contrato y en la relación de trabajo 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, de manera que para efectos jurídicos en nuestra legislación es lo mismo el contrato que la relación laboral, independientemente de los actos que la originan.

(1) Guerrero Euquerio, Manual de Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, - S.A., Undécima Edición, México, 1980. Pág. 31.

cual no es posible la formación de las Relaciones de Trabajo. Los patrones pueden ser representados por coaliciones o sindicatos que defenderán sus intereses ante las autoridades y para regular las relaciones con sus trabajadores.

En esta ocasión nos ocuparemos de los sujetos que intervinen en la Relación Individual del Trabajo, como son el trabajador y el patrón fundamentalmente, asimismo precisaremos - otras figuras que de un modo o de otro son importantes en dicha relación, por lo que pasaremos al estudio de cada una de ellas.

A).- EL TRABAJADOR.

El artículo 8º de la Ley Federal del Trabajo en vigor, - establece que "Trabajador es la persona física que presta a - otra persona física o moral, un trabajo personal subordinado".

Se utiliza el término "Trabajador", gracias a la Declaración de Derechos Sociales, en el principio de igualdad de todas las personas que entreguen su energía de trabajo a otro, - para que no exista diferencia alguna, como ocurre en otros -- países, entre trabajador, obrero o empleado, por esta razón - nuestra legislación laboral, para designar al sujeto primario de la relación de trabajo empleó exclusivamente el término -- "Trabajador".

En cuanto a "La persona física", vemos que el hombre y -

la mujer han quedado completamente equilibrados en sus derechos, como lo precisa el artículo 4º de nuestra Constitución Política y que en lo conducente dice: "El varón y la mujer son iguales ante la Ley", y solamente en el caso de que la mujer dañe la moral de la familia, cabe la oposición del marido, para que ésta desempeñe alguna actividad inmoral.

Como se ve, el trabajador puede ser hombre o mujer, aunque la Ley si precisa que el trabajador debe ser una persona física, lo que excluye desde luego a las personas colectivas, esto es que únicamente el hombre como persona física, puede ser sujeto de una relación laboral.

Otro aspecto de suma importancia es el hecho de que debe ser "Un trabajo personal", lo cual significa que la prestación del servicio, debe ser efectuada en forma personal por el trabajador y no por una tercera persona, ya que en el último caso se estaría en presencia de otra figura jurídica, denominada "Intermediario", del cual nos ocuparemos más adelante.

Para nuestra legislación es suficiente el hecho de la -- prestación del trabajo, para que se forme una relación jurídica entre el trabajador y el patrón independientemente del acto o causa que le dió origen a la prestación del servicio.

Tocante al concepto "Subordinado", los autores modernos de Derecho del Trabajo, desechan la utilización de este con-

cepto en la definición del Artículo 8º de la Ley Laboral vigente, por el hecho de que en la exposición de motivos del proyecto del artículo 123, se pretendía que las relaciones en entre trabajadores y patrones fueran igualitarias, con el fin de evitar el uso de términos que pudieran conservar el pasado burgués de "Subordinación". Es absurdo, según los autores modernos, la aplicación de este término, toda vez que el trabajo es un derecho y un deber social, en que la obligación del trabajador es únicamente, dar cumplimiento a un deber.

Por último la Ley vigente precisó en el segundo párrafo del artículo 8º la no diferenciación de la actividad desarrollada para poder clasificar a un trabajador, cuando agregó -- que: "Para efectos de esta disposición, se entiende por trabajo, toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio".

B).- TRABAJADOR DE CONFIANZA.

Todos sabemos que la nueva Ley Federal del Trabajo es -- unitaria y no admite ninguna diferencia entre los prestadores de servicios, como sucedía en la Ley de 1931 en la que se utilizaba el término de "empleado de confianza". Ahora la nueva ley parte del principio de que no existen dos categorías -- de personas: Trabajadores y empleados, sino una sola y es -- la de trabajadores, por tal motivo la legislación vigente utiliza el término de "trabajador de confianza" y no la de "em--pleado" como la de 1931.

El artículo 9º de la Ley Federal del Trabajo en vigor, -- establece que "La categoría de trabajador de confianza depen--de de las funciones desempeñadas y no de la designación que -- se dé al puesto.

Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, -- y las que se relacionen con trabajos personales del patrón -- dentro de la empresa o establecimiento".

En cuanto a la primera parte del artículo señalado nos -- damos cuenta que los autores coinciden en que es un acierto -- lo estipulado en éste, ya que efectivamente el nombre que se -- dé a los contratos no determina la naturaleza del trabajo, -- por ello se aconseja que todas las empresas lleven a cabo un -- estudio minucioso que permita determinar quienes son en realili

dad sus trabajadores de confianza, porque dentro de éstos --- existen, además de los representantes del patrón, un grupo de personas a través de las cuales el patrón maneja en una mejor forma la empresa. Estas personas son las que están en contacto inmediato y directo con el patrón, las cuales saben de sus preocupaciones, que conocen diariamente los secretos de la empresa, así como algunos problemas muy íntimos del patrón.

Por lo que respecta a la segunda parte del mencionado artículo, en igual manera los autores coinciden que no es exacta al momento que previene que determinadas funciones tiene el carácter de confianza sólo cuando tengan "carácter general", toda vez que dicha prevención presenta con ella la duda y el conflicto, por lo que los empresarios han objetado dicha característica cuando se dispone que las funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización deben tener dicho carácter general. A este respecto Euquerio Guerrero nos dice que: "Hubiera sido preferible establecer la distinción entre dirección y las otras funciones, como también disponer que se trata de actividades realizadas en forma normal o sea que precisamente el ocupante de un puesto de tal naturaleza debe tener como principal obligación inspeccionar, vigilar y fiscalizar".(2)

Es conveniente manifestar que los trabajadores de confianza son trabajadores que disfrutan de todos los beneficios y protección de la Ley Federal del Trabajo, con las modalida-

(2) Guerrero Euquerio, Obra citada, Pág. 44.

des derivadas de la naturaleza de sus funciones.

En este punto Cavazos Flores nos dice que "como el artículo 123 Constitucional no se refiere para nada a estos trabajadores, resulta inconstitucional este precepto, ya que una ley reglamentaria no puede ir más allá de la ley que reglamenta".

"A los trabajadores de confianza se les deben de otorgar prestaciones superiores que a los demás trabajadores si se de sea que efectivamente sigan siendo de confianza".(3)

La Ley Federal del Trabajo vigente en su artículo 183 -- nos dice que "Los trabajadores de confianza no podrán formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores, ni serán -- tomados en consideración en los recuentos que se efectúen para determinar la mayoría en los casos de huelga, ni podrán -- ser representantes de los trabajadores en los organismos que integren de conformidad con las disposiciones de esta ley".

La intención del legislador en el artículo que precede -- ha sido la de limitar los derechos de los trabajadores de confianza, y al efecto mencionaremos algunas de esas limitaciones:

- a) No tiene derecho a la estabilidad en el empleo.
- b) No participan en las utilidades, cuando son represen-

(3) Cavazos Flores Baltazar, Nueva Ley Federal del Trabajo, tematizada y sistematizada, Editorial Trillas, México, 1985, Pág. 226.

tantes del patrón.

- c) Participan limitadamente en la utilidades, cuando no son representantes del patrón.
- d) No podrán formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores.
- e) No podrán ser representantes de los trabajadores en los organismos que éstos formen conforme a la ley.
- f) Podrán quedar excluidos de las condiciones de trabajo contenidas en el contrato que rija en la empresa.
- g) Se les podrá rescindir el contrato de trabajo en caso de pérdida de la confianza.
- h) No tendrán derecho al pago de los salarios caídos en caso de huelga.

C).- PATRON.

El artículo 10º de la Ley Federal del Trabajo en vigor nos dá la definición de patrón y a la letra dice: "Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

Si el trabajador conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de áquel lo será también de éstos".

Si nos damos cuenta en este caso el patrón puede ser una perona física o moral (Sociedad civil o mercantil), y no como en el caso del trabajador que forzosamente tiene que ser una persona física.

En cuanto a lo estipulado en la segunda parte del artículo que nos ocupa en el sentido de que si el trabajador conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de áquel, lo será de éstos; analizando el contenido de esta disposición nos damos cuenta que la intención del legislador fué la de proteger a los trabajadores que aparentemente estuvieron desligados del verdadero patrón de la empresa.

Por empresa se entiende la unidad económica de producción de bienes o servicios, la organización total del trabajo y del capital bajo una misma dirección y para la realización-

de un fin.

Por establecimiento entendemos la unidad técnica, como - las sucursales, agencias u otras semejantes que aunque disfru- tan de autonomía técnica forman parte y contribuyen a los fi- nes de la empresa como unidad superior. (Artículo 16 de la- Ley Federal del Trabajo).

Por último diremos que el trabajador no tiene la obliga- ción de conocer las calidades jurídicas de la persona de su - patrón, bastando la identificación de quien se ostenta como - Director o jefe del trabajador.

Para reforzar lo anterior transcribimos Jurisprudencia - de la Suprema Corte de Justicia de la Nación que a la letra - dice:

PATRON, EL TRABAJADOR NO TIENE OBLIGACION DE CONOCER LA CALIDAD JURIDICA DE LA PERSONA DE SU.- El trabajador no tiene obligación de co- nocer las calidades jurídicas de la persona- de su patrón, pues si es requerido para pres- tar servicios y se desarrolla objetivamente- en la relación obrero-patronal, entendiéndo- se con determinada persona que se ostenta co- mo director de la negociación y verdadero pa- trón, resulta secundario el hecho de desig- nar con los caracteres técnicos la personali- dad de dicho patrón, bastando la identifica- ción de quien se ostenta como director o je- fe de trabajador, pues una cosa es la denomi

nación patronal y otra la identificación de -
quien desempeña tal carácter.

Sexta Epoca, Quinta Parte:

Vol. XLIX, Pág. 59. A. D. 7229/60.- José
Arroyo Arce.- 5 votos.

Vol. XLIX, Pág. 48. A. D. 1091/61.- Sal-
vador Guzmán Ramírez.- 5 votos.

Vol. LXXI, Pág. 14. A. D. 7324/62.- Home-
ro Caso de León.- 5 votos.

Vol. LXXIII, Pág. 22. A. D. 1025/62.- Ro-
dolfo Hernández Montañez.- 5 votos.

Vol. XC, Pág. 35. A. D. 6364/57.- Alber-
to Salas Dávila.- Unanimidad de 4 votos.

D) REPRESENTANTES DEL PATRON.

El artículo 11 de la Ley Federal del Trabajo en vigor, - nos ofrece la definición de lo que viene a ser el representante del patrón y que a la letra dice: "Los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, serán considerados representantes del patrón y en tal concepto le obligan en sus relaciones con los trabajadores".

Se dice que el tipo de trabajadores que acabamos de mencionar en el anterior artículo son los altos empleados del patrón, los llamados de cuello alto, cuya función consiste en representar como su nombre lo indica al patrón ante los trabajadores y en ocasiones ante las autoridades, con las formalidades de la ley. Como consecuencia de lo anterior estamos de acuerdo en que los representantes del patrón no son sujetos de las relaciones de trabajo.

Vemos que de la frase "y demás personas..." se desprende que la enumeración de los representantes del patrón es abierta, esto significa que la mención que hace de los tres cargos en una empresa o establecimiento es solamente ejemplificativa, ya que no importa la denominación que se le dé al representante para que se le considere como tal.

A raíz de la Reforma Procesal de 1980 se crearon muchos conflictos de interpretación de este artículo relacionado --

con los artículos 692 y 876 fracción I de nuestra Legislación Laboral, ya que se llegó al extremo de considerar que un apoderado para actos de Administración y Pleitos y Cobranzas no era representante del patrón, situación que hasta el 29 de Mayo de 1985 por Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación se resolvió favorablemente de acuerdo con la lógica jurídica y los principios generales.

Al efecto me permito transcribir los artículos 876 fracción I y 692 de la Ley Federal del Trabajo, así como la Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación:

"Artículo 876.- La etapa conciliatoria se desarrollará en la siguiente forma:

I.- Las partes comparecerán personalmente a la Junta, sin abogados patronos, asesores o apoderados;...."

"Artículo 692.- Las partes podrán comparecer a juicio en forma directa o por conducto de apoderado legalmente autorizado.

Tratándose de apoderado, la personalidad se acreditará conforme a las siguientes reglas:

I.- Cuando el compareciente actúe como apoderado de persona física, podrá hacerlo mediante poder notarial o carta poder firmada por el otorgante y ante dos testigos, sin necesidad de ser ratificada ante la Junta;

II.- Cuando el apoderado actúe como represen

tante legal de persona moral, deberá exhibir el testimonio Notarial respectivo que así lo acredite;

III.- Cuando el compareciente actúe como apoderado de persona moral, podrá acreditar su personalidad mediante testimonio notarial o carta poder otorgada ante dos testigos, previa comprobación de que quien le otorgue el poder está legalmente autorizado para ello; y

IV.- Los representantes de los sindicatos acreditarán su personalidad con la certificación que les extienda la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, o la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, de haber quedado registrada la directiva del Sindicato."

"PERSONAS MORALES, REPRESENTACION EN JUICIO DE LAS.- La interpretación de los preceptos contenidos en el Capítulo Segundo del Título Catorce de la Ley Federal del Trabajo, reformados por el Decreto de 31 de diciembre de 1979, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 4 de enero de 1980, y que entraron en vigor el 1º de mayo de 1980, deben ser realizadas a la luz del principio fundamental de garantía de audiencia, consagrado en el artículo 14 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Las disposiciones de la Ley Laboral del mencionado capítulo rigen la garantía de audiencia ante las autoridades jurisdiccionales del trabajo en los juicios laborales, respecto de quienes son partes en el proceso de trabajo, que lo son las personas físicas o morales que acrediten su interés jurídico en el proceso y ejerciten acciones u opongan excepciones, según lo dispone el artículo 689 del Ordenamiento Laboral.- La comparecencia a juicio puede hacerse en forma directa o por conducto de apoderado le-

galmente autorizado. Tratándose de la comparecencia de personas que tengan la calidad de patrón en los juicios laborales, el artículo 692 señala en su fracción II que cuando el apoderado actúe como representante legal de persona moral, deberá exhibir el testimonio notarial respectivo que así lo acredite. Por su parte, la fracción III del propio precepto establece que cuando la persona que comparezca actúe como apoderado de una persona moral, podrá acreditar su personalidad mediante testimonio notarial, o carta poder otorgada ante dos testigos, previa comprobación a que, quien le otorga el poder, está legalmente autorizada para ello. En la especie, el Director General de Petróleos Mexicanos, mediante escritura pública número 353, confirió a los abogados que comparecieron ante la Junta Especial respectiva de la Federación de Conciliación y Arbitraje, a la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, y ofrecimiento y admisión de pruebas, un poder para representar a la Institución en dichos juicios laborales. Ahora bien, para otorgar dicha escritura pública, el Director General de Petróleos Mexicanos hizo uso de la facultad que le confieren los artículos 10 y 13 de la Ley Orgánica de Petróleos Mexicanos, que han quedado transcritos anteriormente y el artículo 13, fracciones I, XIV y XV del Reglamento respectivo, que contiene disposiciones análogas. En este orden de ideas, los funcionarios a que se refiere dicha escritura, que comparecieron a los juicios laborales como apoderados de Petróleos Mexicanos, si tienen la legítima representación de la persona moral y en consecuencia las Juntas actuaron conforme a derecho al tener por comprobados los requisitos legales para ostentar la representación de la perso-

no moral demandada en dichos juicios.

En consecuencia, debe concluirse que si una persona moral, a través de la persona física u órgano que legalmente sea representante de dicha persona moral, en uso de facultades legales o estatutarias, confiere poder de representación a otros funcionarios, empleados o abogados al servicio de esa persona moral, o a terceros, dicho acto jurídico satisface los requisitos a que se refiere el artículo 692 fracciones II y III de la Ley Federal del Trabajo y en consecuencia, los actos de dichos representantes obligan a la persona moral representada.

Varios 28/83. Denuncia de contradicción de tesis entre dos Tribunales Colegiados Primero y Segundo del Primer Circuito en Materia Laboral, formulada por Antonio del Rosal Romero como representante y apoderado legal de Petróleos Mexicanos. 29 de mayo de 1985 -- Unanimidad de 4 votos. Ponente: Alfonso López Aparicio. Secretario: Carlos Villascán - Roldan".

De acuerdo con el artículo 107 fracción XII de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la ejecutoria que sustenta la tesis constituye Jurisprudencia con un sólo fallo, por tratarse de una contradicción de tesis entre dos Tribunales Colegiados.

Por último y para concluir con el representante del patrón, diremos que el trabajador está obligado a prestar sus servicios según las instrucciones que le dé la persona que --

funge como representante del patrón.

Para reforzar lo anterior el artículo 134 de la Ley Federal del Trabajo enumera las obligaciones de los trabajadores y son:

I.- Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo que le sean aplicables;

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

III.- Desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo;

IV.- Ejecutar el trabajo con la intensidad, -- cuidado y esmero apropiados y en la forma, --- tiempo y lugar convenidos;

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

VI.- Restituir al patrón los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que les haya dado para el trabajo, no siendo responsable por el deterioro que origine el uso de estos objetos, ni del ocasionado por caso fortuito, fuerza mayor, o por mala calidad o defectuosa construcción;

VII.- Observar buenas costumbres durante el -- servicio;

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

IX.- Integrar los organismos que establece esta Ley;

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

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

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

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 razón del trabajo que desempeñen, así como de los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicios a la empresa."

E) INTERMEDIARIO.

Nuestra legislación laboral define claramente en su Artículo 12 lo que debemos entender por intermediario y a la letra dice: "Intermediario es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón".

Intermediario siempre será la persona que no se beneficie con los trabajos que se le presten a otra por quien contrata, esta otra persona viene siendo el patrón verdadero de los trabajadores contratados y por tal motivo será el beneficiario de los servicios y así también será el responsable de la relación laboral que se ha formado, por lo que el intermediario será un mandatario o gestor del verdadero patrón.

En algunas ocasiones los patrones se valían de interpósitas personas, las cuales simulaban tener el carácter de contratistas con el fin de contratar personal y poder pagar salarios y prestaciones inferiores a los de su propia empresa.

Así pues vemos que tanto en la ley vigente como la anterior, la intención del legislador, nos dice Euquerio Guerrero es que "Si alguna persona que aparentemente actúa como intermediario y no dispone de elementos propios se entiende que en realidad es intermediario; pero a contrario sensu si dicha persona dispone de tales elementos propios suficientes no tendrá el carácter de intermediario sino de contratista".(4)

(4) Guerrero Euquerio, obra citada, Pág. 51.

Para reforzar lo anterior transcribiremos el artículo -- 13º de la ley vigente y que a la letra dice: "No serán considerados intermediarios, sino patrones, las empresas establecidas que contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios suficientes para cumplir con las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores. En caso contrario serán solidariamente responsables con los beneficiarios directos de las obras o servicios, por las obligaciones con los trabajadores".

En el contenido del artículo mencionado se precisa la -- responsabilidad solidaria entre el patrón y la persona que se beneficia directamente con los servicios que le son prestados por los trabajadores del primero, con la finalidad de proteger a los trabajadores frente al contratista ante una insol-- vencia de éste.

El artículo 14 de nuestra ley laboral enumera los dere-- chos que tienen los trabajadores que sean contratados a tra-- vés de un intermediario y son a saber:

a) Prestará sus servicios en las mismas condiciones de -- trabajo y tendrán los mismos derechos que corresponden a los -- trabajadores que ejecuten trabajos similares en la empresa o -- establecimiento: y

b) Los intermediarios no podrán recibir ninguna retribu--

ción o comisión con cargo a los salarios de los trabajadores.

Por último el artículo 15 de la ley dispone; "en las empresas que ejecuten obras o servicios en forma exclusiva o -- principal para otra, y que no dispongan de elementos propios-- suficientes de conformidad con lo dispuesto por el artículo - 13º, se observarán las normas siguientes:

I.- La empresa beneficiaria será solidariamente responsa- ble de las obligaciones contraídas con los trabajadores; y

II.- Los trabajadores empleados en la ejecución de las - obras o servicios tendrán derecho a disfrutar de condiciones- de trabajo proporcionadas a los que disfruten los trabajado-- res que ejecuten trabajos similares. Para determinar la pro- porción, se tomará en consideración las diferencias que exis- ten en los salarios mínimos que rijan en las zonas económicas en que se encuentran instaladas las empresas y las demás cir- cunstancias que pueden influir en las condiciones del traba-- jo".

Este precepto ha sido un gran acierto, ya que al preci-- sar la responsabilidad solidaria de las empresas que reciben- trabajo de diversas personas que prestan sus servicios a o--- tras empresas, se evita que los trabajadores sean defraudados por dichas empresas.

2.- LA RELACION DE TRABAJO.

Como ya dijimos con anterioridad, nuestra Constitución - de 1917, concretamente en su artículo 123, no proporciona una definición de la Relación de Trabajo, aunque si se advierte - en dicho artículo la intención de los legisladores a proteger al trabajador de los abusos del patrón, de ahí que la función del artículo en cuestión, sea la de regular las relaciones -- obrero-patronales.

Desde hace varios años se ha discutido, cual es la naturaleza de la relación que se establece entre un trabajador y un patrón para la prestación de los servicios. Así, vemos - que existen dos teorías que tratan de dar una explicación a - esa naturaleza; una es la Teoría Tradicional (Contractualis-- ta).- La cual sostiene que las relaciones jurídicas entre dos personas sólo pueden derivar de un acuerdo de voluntades, dicho de otro modo, la relación de un trabajador con el patrón- debe configurarse como un contrato. La otra es la Teoría Mo derna (Anticontractualista).- Esta teoría sostiene que en un principio la Relación de Trabajo se contemplaba dentro del -- campo contractual, pero después salió de este ámbito y se lle gó a la conclusión de que la Relación de Trabajo es una figu- ra distinta al contrato, pues en tanto que en el contrato la- relación tiene por objeto el intercambio de prestaciones, el- Derecho del Trabajo se propone garantizar la vida y la salud- del trabajador y asegurarle un nivel decoroso de vida, siendo suficiente para su aplicación el simple hecho de la presta---

ción del servicio, cualquiera que sea el acto que le dió origen.

Nos damos cuenta que la Relación de Trabajo puede nacer de un acuerdo de voluntades (Contrato), o puede tener otro origen, ya que en algunos casos es suficiente que se produzca materialmente la prestación del servicio para que nazca la Relación de Trabajo y como consecuencia de esto la aplicación de los ordenamientos legales correspondientes.

Nuestra Ley Federal del Trabajo vigente, nos proporciona la base de la idea de la Relación de Trabajo, en su 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".

Por "subordinado" debemos entender que es la relación jurídica que se crea entre el trabajador y el patrón, en la que el trabajador está obligado a la prestación de sus servicios y a cumplir sus obligaciones (las cuales deberán ser acordes a la naturaleza del trabajo para el cual fué contratado) para el mejor desarrollo de las actividades de la empresa, dicho de otra manera, es el deber de obediencia del trabajador a -- las órdenes del patrón, el cual siempre está en aptitud de imponer su voluntad al trabajador y éste está obligado a obedecer acomodando su actividad a esa voluntad, aunque en ocasio-

nes existe la necesidad de confiar numerosas fases del trabajo a la iniciativa propia del trabajador.

Al analizar el contenido del artículo 20º, nos damos --- cuenta que nuestra Legislación Laboral, hace una separación-- de las dos teorías señaladas con anterioridad y con esto establece un concepto de la Relación de Trabajo, en el que se abarcan los dos puntos de vista.- Este concepto se elaboró acorde a las necesidades de la problemática que existe entre - el trabajador y el patrón en nuestros días.

Para reforzar lo anterior, diremos que la Relación de -- Trabajo es un término que no se opone al contrato sino que -- por el contrario locomplementa, ésto es debido a que generalmente, como ya dijimos, la Relación es originada por un contrato y en la Relación de Trabajo no hay discrepancia, debido a que 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 de Trabajo.

El mismo artículo 20º nos proporciona lo que se entiende por Contrato 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.

Así pues se adoptó la idea de "contrato", como uno de --

los actos en ocasiones indispensables, que pueden dar nacimiento a la Relación de Trabajo. De manera que para efectos jurídicos en nuestra Legislación es lo mismo el contrato que la Relación de Trabajo, en el sentido que ambos producen los mismos efectos, independientemente del acto o causa que determinaron al trabajador a prestar el servicio.

Mario de la Cueva nos proporciona, más que una definición una descripción, como el mismo lo afirma, de la Relación de Trabajo y nos dice: "La Relación de Trabajo es una situación jurídica objetiva 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 la Declaración de los Derechos Sociales, de la Ley Federal del Trabajo, de los Convenios Internacionales, de los Contratos Colectivos y Contratos-ley y de sus normas supletorias".(5)

Para De la Cueva el acto generador de la relación no puede ser considerado contractual, por lo que es suficiente que se produzca materialmente la prestación del servicio para que nazca la Relación de Trabajo y con ésta sus consecuencias legales de aplicación de los ordenamientos legales.

Desde el punto de vista de Mario de la Cueva "La prestación del trabajo crea una situación jurídica objetiva que no

(5) De la Cueva Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A., México, 1981, Tomo I, Pág. 187.

existe con anterioridad, a la que se dá el nombre de Relación de Trabajo; en el Contrato, el nacimiento de los derechos y obligaciones de cada una de las partes depende del acuerdo de voluntades, mientras que en la Relación de Trabajo, iniciada la actividad del Trabajador, se aplica automática e imperativamente el Derecho Objetivo".(6)

De las anteriores consideraciones se desprende que Mario de la Cueva considera que, únicamente entra en juego la voluntad del trabajador, aunque los efectos que se producen, provienen de la Ley Federal del Trabajo.

De acuerdo a la definición del artículo 20º de nuestra - Legislación Laboral podemos decir que los elementos de la Relación de Trabajo se clasifican en Subjetivos y Objetivos: - En los Subjetivos se encuentra el trabajador y el patrón; y - en los Objetivos se encuentra, la prestación de un trabajo -- personal subordinado y el pago de un salario.

(6) De la Cueva Mario, obra citada, Pág. 188.

3.- LA FORMACION DE LA RELACION DE TRABAJO.

Donde hay una prestación de trabajo subordinado, ahí hay una relación de trabajo, a la que se aplicará la ley de la materia, independientemente si existe o no un contrato, por lo que es importante determinar si la formación de la relación de trabajo requiere de un acuerdo previo de voluntades o no.

A este respecto diremos que las opiniones de los autores se encuentran divididas y esto se debe a la postura que algunos tratadistas guardan en favor de la teoría a la que definen de a capa y espada.

Es importante hacer notar que el artículo 5º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece - que "Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales - sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento". Esta disposición constitucional nos hace reflexionar que efectivamente para que se dé la formación de una relación de trabajo es indispensable que se encuentre presente la voluntad del trabajador, ya que de no estar presente dicha voluntad, el -- trabajador se transformaría en un esclavo, independientemente de que reciba o no alguna retribución por la realización o -- prestación del servicio.

Por otra parte la frase del artículo 20º de la Ley Federal del Trabajo, "cualquiera que sea el acto que le dé origen", nos señala la posibilidad de un acuerdo de voluntades -

anterior a la iniciación de la relación de trabajo.

Mario de la Cueva al hablar sobre el particular coincide en el hecho de que existe un acuerdo de voluntades (por lo me nos la del trabajador) previo a la formación de la relación de trabajo, aunque posteriormente esta relación de trabajo ad quiere vida propia, la cual se modificará al cambiar el conte nido de las normas que la rigen, o sea que ese acuerdo de voluntades no podrá ser el rector de la vida de la relación de trabajo.

Los defensores de los empresarios y de los patrones no aceptan la teoría de la relación de trabajo en el sentido del acuerdo de voluntades, ya que de aceptarlo se abrirían las -- puertas de par en par para eliminar la voluntad de sus representados en la formación de la relación de trabajo y asimismo perderían la facultad de seleccionar al personal de la empresa.

Vemos que en las grandes empresas, en donde se desarrolla el Derecho del Trabajo con mayor intensidad, en donde los sindicatos son fuertes; diremos que la voluntad del empresario es más aparente que real, dicha voluntad no desempeña nin guna función en la selección de los trabajadores y podría decirse que casi nunca llega a conocerlos, de ahí que sean varios los tratadistas que sostienen que en la gran industria debe de hablarse de un contrato de trabajo por adhesión.

Mario de la Cueva sostiene que el acto generador de la relación de trabajo no puede ser contractual, toda vez que en la mayoría de casos en la llamada gran industria en donde se forma una relación, ésta no es ni puede ser contractual, ya que entre el trabajador y el patrón no se presenta tal situación en virtud de que falta la voluntad del patrón, aunque en algunos casos la ley no lo considera así.

Por lo que respecta a la presunción laboral el artículo 21º de la Ley Federal del Trabajo nos dice que: "Se presume la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe".

En este concepto los trabajadores se encuentran protegidos, y hasta cierto punto en ventaja, frente al patrón, ya -- que a pesar de que no existe un contrato por escrito, en el -- que consten las condiciones de trabajo, la Legislación Laboral protegerá al trabajador, él cual tendrá derecho a que se le aplique el estatuto laboral. Así pues se presume que toda prestación de servicio será considerada como laboral, salvo que el patrón demuestre lo contrario, como lo estipula el artículo 26º es imputable al patrón la falta de formalidad -- del contrato por escrito, sin tomar en cuenta el acto que originó la prestación del servicio.

C A P I T U L O I I

LA RESCISION DE LA RELACION DE TRABAJO.

Como sabemos nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin su pleno consentimiento, este precepto nos indica que el trabajador tiene la facultad de dar por terminada en cualquier momento la relación de trabajo que lo une a un patrón, sin que se pueda ejercer coacción alguna sobre su persona, únicamente se obligará a la responsabilidad civil.

I.- CONCEPTO DE RESCISION.

El artículo 46º de la Ley Federal del Trabajo previene - que "El trabajador o el patrón podrán rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad".

De la lectura de este artículo se desprende que cualquiera de los sujetos que intervienen en la relación, pueden decidir la rescisión en el momento en que alguno de ellos incumpla algunas de sus obligaciones, ya sea el patrón o el trabajador.

Mario de la Cueva propone una definición de Rescisión y nos dice que "La rescisión es la disolución de la relación de trabajo, decretada por uno de sus sujetos, cuando el otro incumple gravemente sus obligaciones".(7)

(7) De la Cueva Mario, obra citada, Pág. 241.

Así la Ley precisó cuales eran las faltas que ocasionan la rescisión, y esto se debe a que no todas las obligaciones que derivan de la relación de trabajo tienen la misma importancia desde el punto de vista del objeto del contrato, así pues si la falta es grave por parte del trabajador puede --- traer como consecuencia la rescisión, y si es leve únicamente se le aplicará una medida disciplinaria; si la falta es - por parte del patrón, la aplicación de una multa cuando la - falta es leve y cuando es grave el pago de la indemnización - a que se refiere el artículo 50º de nuestra legislación laboral como consecuencia de la rescisión del contrato.

Estos sujetos que intervienen en la relación de trabajo tienen un derecho potestativo del cual pueden hacer uso o no para decidir la rescisión, dependiendo de la gravedad de la falta cometida por el otro sujeto, así la ley estipula que - no todo incumplimiento de una obligación amerita la disolu-- ción de la relación de trabajo, para tal caso la misma ley - señala las causas expresamente, aunque la Junta de Concilia-- ción y Arbitraje puede estimar algunas otras con la misma -- gravedad.

Es importante hacer la distinción entre Rescisión y Terminación la diferencia de la primera radica en el incumplimiento intencional de alguno de los sujetos de la relación - y la segunda es la consecuencia de un hecho ajeno a la voluntad de los hombres.

La definición de Terminación nos la proporciona Mario - de la Cueva "La terminación es la disolución de las relaciones de trabajo, por mutuo consentimiento o como consecuencia de la interferencia de un hecho, independiente a la voluntad de los trabajadores o de los patrones, que hace imposible su continuación".(8)

Es importante hacer el señalamiento de que el patrón antes de actuar en contra del trabajador mediante la rescisión, deberá de analizar, el tiempo y el dinero que le ha costado el entrenamiento y la habilidad obtenida por el trabajador - en el desempeño de sus funciones, ya que esto implica erogaciones para el patrón y como consecuencia para la empresa -- misma.

(8) De la Cueva Mario, obra citada, Pág. 242.

2.- CAUSAS DE RESCISION DE LA RELACION DE TRABAJO IMPUTABLES AL TRABAJADOR.

La legislación anterior sirvió de base a la Ley nueva para enumerar las causales de rescisión, aunque de hecho lo único que hizo fué adicionar algunas de ellas y suprimir otras.

Las causales de rescisión expresadas en la nueva ley, al igual que toda norma jurídica, tienen que ser interpretadas - aunque en este caso tiene que ser una interpretación restrictiva y siempre en beneficio del trabajador, esto es que si en el proceso interpretativo aparece alguna duda, deberá aplicarse la parte final del artículo 18º de la propia ley. "En caso de duda, prevalecerá la interpretación más favorable al -- trabajador."

Al efecto pasaremos al análisis de cada una de las causas de rescisión imputables al trabajador:

"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 las que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de 30 días de prestar sus servicios el trabajador;"

Se debe de tomar en cuenta que para que realmente pueda tener aplicación esta fracción, es necesario que el trabajador o el sindicato presenten cartas de recomendación en donde se le atribuyan las cualidades o capacidades que manifieste tener, de esta manera, si no son capaces, con dichas cartas se comprueba el engaño, siempre y cuando el patrón haga valer su derecho dentro del término que para tal efecto se le ha señalado, (dentro de los 30 días siguientes al inicio de la prestación del servicio).

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

A este respecto la ley considera que lo estipulado en esta fracción son causas de rescisión, independientemente de que ocurran durante las horas de labor o fuera de servicio si su gravedad vuelve imposible el cumplimiento del contrato.

La palabra "probidad" significa según el Diccionario de la Academia.- "Bondad, rectitud de ánimo, hombría de bien, integridad y honradez en el obrar."

La falta de probidad no necesariamente constituye un de-

lito penal, sin dejar, por ello, de ser una causa de rescisión.

Para reforzar lo anterior transcribimos la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, que a la letra dice:

"FALTAS DE PROBIDAD ORIGINAN LA RESCISION DEL-
CONTRATO EN TODO TIEMPO.- El patrón puede en -
todo momento, ejercitar en contra de obrero la
terminación de su contrato, en los casos de --
los artículos 121 y 122 de la Ley laboral, por
las causas que en dichos preceptos se señalan.
Sería un absurdo legal establecer que cuando -
un trabajador comete una falta en contra de un
patrón, este puede rescindir de inmediato su -
contrato laboral, pero cuando la gravedad de -
la falta de probidad implique un verdadero de-
lito sujeto a la sanción de las leyes penales,
no podría rescindir su contrato sino que hasta
que recayera sentencia penal condenatoria."

A.D. 4739/63. Ferrocarriles Nacionales de Méxi-
co, Fallado el 20 de agosto de 1965, circular-
515 de la Confederación Patronal de la Repúbli-
ca Mexicana.

"III.- Cometer el trabajador contra algunos de los compa-
ñeros cualquiera de los actos enumerados en la fracción ante-
rior, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina -
del lugar en donde se desempeña el trabajo."

Por lo que respecta a esta fracción, el trabajador está-

obligado a guardar la consideración debida a sus compañeros - de trabajo, por lo que al igual que la fracción anterior la - Ley la considera causal de rescisión con la exigencia que, co - mo consecuencia de tales actos, se altere la disciplina del - lugar en que se desempeñe el trabajo.

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

Al igual que en las fracciones anteriores la Ley estipula que para que la falta sea considerada como causa de rescisión es necesario que esta sea de una gravedad, la cual haga imposible el cumplimiento del contrato.

"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;"

La importancia que reviste esta causal de rescisión es - el hecho de que el trabajador que ocasiona los perjuicios referidos en esta fracción, sólo podrá ser objeto de dicha rescisión siempre y cuando lo haga intencionalmente.

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

También en este caso, como en la fracción anterior se -- configura la causa de rescisión cuando los citados perjuicios, aunque no intencionales, sean graves, y que no habiendo dolo -- si existe una negligencia tal, que ella sea la causa única -- del perjuicio ocasionado por el trabajador.

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

Esta causa de rescisión encuentra su fundamento legal en la fracción I del artículo 135 de la Ley Laboral. "Artículo 135.- Queda prohibido a los trabajadores:

"Fracción 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 establecimien-- tos o lugares en que el trabajo se desempeñe;"

"VIII.- Cometer el trabajador actos inmorales en el esta - blecimiento o lugar de trabajo;"

Es por todos bien sabido que nuestra Sociedad cuenta con una serie de normas éticas, las cuales forman las buenas costumbres y el actuar en contra de ellas es lo que un hombre -- normal puede calificar como un acto inmoral. La causa de -- rescisión que analizamos encuentra su apoyo legal y una com-- plementación en la obligación impuesta por el artículo 134 -- fracción VII de la Legislación actual, "observar buenas cos-- tumbres durante el servicio."

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

En toda empresa existen determinados documentos que sin-- ser precisamente secretos, contienen informaciones o planes -- cuya publicidad puede acarrear perjuicios a los patrones.

Esta causal encuentra su fundamento en la fracción XIII-- del artículo 134 de la Ley Federal del Trabajo, en las obliga-- ciones de los trabajadores: "Guardar escrupulosamente los - secretos técnicos, comerciales y de fabricación de los produc-- tos a cuya elaboración concurren directa o indirectamente, o-- de los cuales tengan conocimiento por razón del trabajo que - desempeñen, así como de los asuntos administrativos reserva-- dos, cuya divulgación puede causar perjuicios a la empresa."

Normalmente este tipo de información es manejada por em--

pleados de confianza, pero hay muchos casos en que no puede evitarse que intervengan en su confección y trámite empleados sindicalizados, y en muchos de los casos, si el acto realizado por el trabajador cae dentro de la esfera del Derecho Penal, se puede denunciar al o a los responsables para que sean sometidos a un proceso penal, independientemente de la rescisión del contrato laboral.

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

Lo más importante de la interpretación de esta causa de rescisión, lo reviste el hecho que las cuatro faltas o más de asistencia no es necesario que sean consecutivas, pero sí, -- que lo sean dentro del período de treinta días mencionado en esta fracción, debe de entenderse que este período es de fecha a fecha y no un mes de calendario, o sea contados a partir de la primera falta. Asimismo para que surta efectos esta causal es necesario que el trabajador falte sin permiso -- del patrón o sin causa justificada, entendiéndose que la justificación debe rendirla aquél ante el propio patrón, no siendo lícito que pretenda rendirla ante la Junta de Conciliación y Arbitraje después de la rescisión, pues en ese momento ya no tiene caso demostrar el motivo fundado que le impidió presentarse a trabajar.

Para reforzar lo anterior transcribimos la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación que a la letra dice:

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

6ª Epoca, 5ª Parte, Vol. VII, pág. 82, A.D. -- 2629/56, Planta Pasteurizada, S.A.

Vol. XXXIX, pág. 20, A.D. 734/60. Hotel Caleta de Acapulco.

Vol. XLV. pág. 23. A.D. 4884/60. Humberto García Jurado.

Vol. XLV. pág. 25. A.D. 7416/60. José Ma. Morales Rodríguez.

Vol. LV. pág. 61. A.D. 4935/61. Servando Galindo.

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

El sometimiento del trabajador a las órdenes del patrón implica una subordinación y si el primero se niega a acatar -

los mandatos del segundo, la ley no puede hacer otra cosa que considerar perfectamente clara la causal de rescisión del contrato. La Ley considera que es una sanción a la que el patrón tiene derecho de imponer al trabajador, ya que el primero tiene el derecho de mandar y el segundo el deber de obedecer y una de las faltas más graves que no puede tolerarse es la de la indisciplina.

Esta fracción encuentra su fundamento legal en la fracción III del artículo 134 de la Ley: "Desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estará subordinado en todo lo concerniente al trabajo."

Para que esta causa de rescisión pueda operar es necesario que la desobediencia sea sin causa justificada, pues si el trabajador tiene una razón fundada para no realizar la labor que se le ordena, sería injusto sancionarlo, esto es que la orden que se le dé al trabajador se encuentra dentro de las funciones para lo cual fué contratado.

Al efecto y respecto a la desobediencia, existe la siguiente ejecutoria:

"DESOBEDIENCIA, RESCISION DEL CONTRATO DE TRABAJO POR.- La orden dada por el patrón a un empleado para ejecutar, dentro de las labores contratadas, determinadas indicaciones, no -

lesiona los derechos del trabajador y cuando - este incurra en incumplimiento y por tanto en desobediencia, se constituye la causa de despido justificado, es decir, sin responsabilidad para la empresa, conforme a lo dispuesto en la fracción XI del artículo 122 de la Ley Federal del Trabajo".

Informe de 1970, pág. 17, 4ª Sala.

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

La negativa del trabajador de someterse a las medidas de seguridad adoptadas por la empresa constituyen también causal de rescisión, esta tiene su fundamento, como algunas otras, - en el incumplimiento de un deber. Artículo 134, fracción -- II.- "Observar las medidas preventivas e higiénicas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patrones para la seguridad y protección personal de los trabajadores."

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

Esta causal encuentra su fundamento legal en el artículo 135, fracción IV: "Presentarse al trabajo en estado de embriaguez".

Hace algunos años la Suprema Corte de Justicia de la Nación consideraba que el único medio de prueba que podía determinar el estado de embriaguez o demás causas, en un trabajador, lo constituía el certificado de un médico, pero en la actualidad existe un criterio más lógico y se considera que hay determinados síntomas externos que cualquier persona puede apreciar, por lo que es bastante el dicho de testigos que los hayan advertido para concluir que el trabajador no se encontraba en pleno uso de sus facultades.

Para reforzar lo anterior transcribiremos la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación que a la letra dice:

"EBRIEDAD, PRUEBA DEL ESTADO DE.- La prueba testimonial es apta para probar el estado de ebriedad, y no es indispensable la pericial, en razón de que dicho estado cae bajo la simple apreciación de los sentidos."

6ª Epoca, 5ª Parte, Vol. IX, pág. 67. A.D. --- 1421/57 Aquilino M. Altamirano.
Vol. XXVIII. pág. 43. A.D. 592/58. Ma. de los Dolores Sepulveda Lozano.
Vol. XXXIII. pág. 29. A.D. 1494/59. Carlos Novelo Guerrero.
Vol. XLVI, pág. 23. A.D. 5673/60. Salvador Man

zano Olmos.
Vol. XLVII, pág. 14. A.D. 5161/62. Catalina Vi
llegas Ramírez.

Es conveniente mencionar que no debe exagerarse el contenido de esta fracción para pretender que ha incurrido en la causa de rescisión el trabajador que presenta como único síntoma el aliento alcohólico.

Por lo que respecta al problema de los narcóticos y drogas enervantes, diremos que es importante que el trabajador ponga en antecedentes al patrón para que éste tome las precauciones necesarias en el sentido de que puede existir algún riesgo, tanto para las demás personas como para los bienes mismos de la empresa, lo que implica que se deja al patrón el asumir el riesgo del estado anormal del trabajador.

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

También es causa de rescisión del contrato de trabajo la sentencia condenatoria pronunciada en contra del trabajador siempre que lo prive de su libertad y cause ejecutoria, así vemos que la prisión preventiva es causa de suspensión de las labores y si la sentencia es absolutoria, el trabajador puede regresar a su trabajo.

Creemos conveniente hacer un comentario al respecto, ya vimos que es causa de rescisión el hecho que a un trabajador se le pronuncie sentencia condenatoria y que ésta ha causado ejecutoria, pero no nos hemos puesto a analizar el caso en -- que el trabajador sea procesado y posteriormente sentenciado por un acto ilícito cometido como consecuencia de sus labores, ya que en muchas empresas existen los llamados departamentos de seguridad, así como veladores, cuyas funciones están encaminadas a la protección, tanto de los bienes como del personal de la empresa, y sería injusto que el patrón los desamparara cuando el hecho delictivo fué cometido en el desempeño de sus labores, ya que si bien es cierto que se cometió un delito, el trabajador pensó en proteger los bienes o al personal de la empresa.

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

Por lo que respecta a esta fracción, nos damos cuenta -- que la ley no puede preveer la multitud de acontecimientos -- que pueden producirse en la vida de las relaciones de trabajo, es por eso que corresponde a la Junta de Conciliación y Arbitraje decidir sobre tal circunstancia.

3.- LAS FORMALIDADES DE LA RESCISIÓN.

Antes de pasar al análisis de las formalidades de la rescisión, haremos algunas observaciones:

Por rescisión de la relación de trabajo, entendemos que es la disolución unilateral de la relación individual de trabajo, con base en alguna o algunas de las causas expresamente previstas en la ley.

El trabajador y el patrón podrán rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad, siempre y cuando dicha causa sea probada en juicio ante la junta competente.

Consumada la rescisión o la separación del trabajo, el paso siguiente es la iniciación de un procedimiento ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, en el cual, dependiendo de quien tiene la razón, el trabajador o el patrón podrán obtener:

EL TRABAJADOR:

- El cumplimiento de las obligaciones que derivan de la rescisión de trabajo.
- La reinstalación en el trabajo.
- El pago de los salarios que hubiere dejado percibir, o
- El pago de una indemnización de 3 meses de sa-

lario y 20 días por año de servicio prestados.

EL PATRON:

- La causa justificada que tuvo para rescindir - la relación laboral.
- La inexistencia del motivo afirmado por el trabajador para separarse del trabajo.
- Dejar de cumplir las obligaciones derivadas de la relación de trabajo.

Para poder hablar de las formalidades de la rescisión es necesario transcribir el último párrafo del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dice: "El patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o -- causas de la rescisión. El aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador, y en caso de que éste se negare a recibirlo, el patrón dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, deberá hacerlo del conocimiento de la -- Junta respectiva, proporcionando a ésta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador.

La falta de aviso al trabajador o a la Junta, por si sólo bastará para considerar que el despido fué injustificado."

La obligación que tiene el patrón de entregar al trabajador el aviso de rescisión al momento de su separación, existe desde la vigencia de la Ley Federal del Trabajo de 1970, pero ha cobrado mayor importancia a raíz de que el artículo 47º --

fué adicionado en el año de 1980.

La intención fundamental del Legislador en señalar como obligación patronal el hecho de que el aviso de rescisión debe ser entregado al trabajador, manifestándole la fecha y causas por las que el patrón le rescinde la relación laboral, -- tiene por objeto configurar con precisión la causal de rescisión y la fecha en que ésta surte sus efectos, a fin de que - el trabajador no quede en un estado de indefensión y asimismo pueda preparar su defensa y haga valer sus derechos ante la - Junta de Conciliación y Arbitraje.

También se hace con el fin de que el patrón, llegado el procedimiento laboral, no pueda invocar otras causales distintas de las que motivaron la rescisión que le comunicó al trabajador.

Conforme a lo anterior diremos que el incumplimiento del patrón de la entrega del aviso de rescisión dé como resultado, según la Ley, considerar que el despido fué injustificado, y quedará obligado a demostrar que no despidió al trabajador o que éste abandonó el trabajo.

Así, una rescisión de contrato justificada será aquella en la que los hechos realizados por el trabajador encuadren - en cualquiera de las causales previstas en el artículo 47º - de la Ley Laboral.

El efecto de que el aviso de rescisión deba contener la fecha de la misma, es con el fin de que pueda surtir sus efectos legales y pueda correr el término de la prescripción para el ejercicio de las acciones.

En caso de que el trabajador se negara a recibir el aviso de rescisión por escrito, el patrón deberá demostrar por medio de testigos, tal circunstancia ante la Junta respectiva, solicitando se le notifique al trabajador la rescisión en el domicilio que se tenga registrado en la empresa.

Conforme a lo expuesto con anterioridad existe una doble carga procesal en el juicio; primero, acreditar la validez de la rescisión o sea que se llevaron a cabo las formalidades legales y segundo, justificar que las causas que motivaron la separación del trabajador coincida con algunas de las establecidas por la ley.

La rescisión de la relación laboral es un acto formal y para que surta sus efectos debe cumplirse con todas las obligaciones que marca la ley para este caso.

Así pues, consideramos que las formalidades de la rescisión son las siguientes:

a) Investigación previa por parte del patrón para conocer la realidad de los hechos.

- b) Darle la oportunidad al trabajador de que diga su versión de los hechos.
- c) Tiene que ser por escrito.
- d) Tiene que señalarse la fecha de la rescisión.
- e) Manifiestar la causa o causas que motiven la rescisión.
- f) Elaborar una acta ante la presencia de testigos, tanto de los hechos ocurridos como de la misma acta, los cuales deberán firmarla.
- g) Tiene que hacerse del conocimiento del trabajador.
- h) En caso de que el trabajador se niegue a recibirlo -- tiene que hacerse del conocimiento de la Junta de Conciliación y Arbitraje.
- i) Proporcionar a la Junta el aviso de rescisión con el domicilio del trabajador que se tenga registrado a fin de que se le haga la notificación correspondiente.

La investigación previa que realice el patrón servirá al mismo para poder analizar la gravedad de la falta y con ello estar en posibilidad de decidir la rescisión del contrato del trabajador, y con esto se evitará cometer alguna injusticia o que el propio patrón se haga acreedor de una sanción.

De igual manera consideramos que la empresa debe brindar al trabajador la oportunidad de defenderse antes de que se -- lleve a cabo la rescisión de la relación laboral, dejándolo -- narrar la secuencia de los hechos, porque de esta manera podrá hacerse una comparación con el dicho de los testigos para

tener un mejor conocimiento de lo sucedido.

Es importante que se elabore el acta en que se narren -- los hechos tanto de los testigos que los presenciaron como -- del propio trabajador, para que en caso de que este último se negara a recibir el aviso de rescisión, el patrón tenga las - pruebas necesarias para acreditar tal circunstancia en caso - necesario ante la junta correspondiente.

El acta deberá ser firmada por todas las personas que en ella intervengan y en caso de que el trabajador se negara a - recibir la notificación, hacer la anotación en la propia acta de tal situación.

Por último, si el trabajador se negare a recibir el aviso de rescisión, el patrón deberá, dentro de los cinco días - siguientes a la rescisión, comunicar el hecho a la Junta de - Conciliación y Arbitraje, a fin de que le sea notificada al - trabajador la rescisión de su contrato y con esto el patrón - quedará eximido de la sanción de un despido injustificado.

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

LA RESCISIÓN EN EL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO.

A lo largo del presente capítulo, trataremos de estructurar y analizar los cambios que se han presentado en las Legislaciones Laborales de 1931, 1970 y la vigente de 1980, en cuanto a la Rescisión de la Relación de Trabajo, a partir de lo establecido en el artículo 123 de nuestra Constitución.

Asimismo analizaremos las diferencias mostradas por estas tres legislaciones en sus artículos correspondientes a la Rescisión, así como la interpretación que le dá el Legislador.

Antes de pasar de lleno al análisis de cada una de las Leyes en su respectivo capítulo, es conveniente recordar la importancia que revistieron tanto la clase obrera como la patronal, en la formación de la historia del Derecho Mexicano del Trabajo, ya que esa gran lucha sirvió, entre otras cosas, para la promulgación de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917, en donde por primera vez y a nivel nacional se le dá la importancia debida al problema de las relaciones laborales, apareciendo con ello el Artículo 123^a, el cual establece las bases para poder regular las relaciones obrero-patronales y con gran acierto la aparición de la Ley Federal del Trabajo con la finalidad de tutelar los derechos de los obreros, aunque en cierta manera pensamos que -

tal finalidad lesiona en ciertos casos los derechos de la --- otra clase que es la patronal, dejándola en completo estado - de indefensión, violando como consecuencia nuestra Carta Magna.

Después de haber hecho ese pequeño recordatorio pasaremos al análisis de la Rescisión de la Relación de Trabajo contemplada en la Ley de 1931.

1.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.

Esta ley plasma en su primera parte, sección segunda, tí tulo segundo, capítulo XII intitulado "DE LA RESCISION DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO", en sus artículos del 121 al 125-B, las facultades que tenían tanto el trabajador como el patrón para rescindir la relación laboral sin responsabilidad para ambos- en sus respectivos casos; haremos a continuación un análisis- y comentario de este capítulo;

CAPITULO XII.

DE LA RESCISION DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO.

"Artículo 121.- El patrón y el trabajador podrán rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad".

Este artículo era la base para que cualquiera de las partes que intervienen en la relación de trabajo, pudiesen en -- cualquier momento hacer uso del derecho de rescindir dicha re lación sin responsabilidad alguna, pero tomando en consideración las causales establecidas en el propio capítulo.

Consideramos pertinente hacer la aclaración para evitar- confusiones que en esta disposición se habla de "Relación de- trabajo" y en otras de "Contrato de trabajo", así pues la re- lación se origina por la prestación de servicios y el pago -- del salario y esta relación nace, independientemente de que - exista contrato de trabajo o nó, es decir, la relación de tra bajo puede existir, porque es un hecho real y efectivo, aun--

que no se celebre previamente, ningún contrato de trabajo, ya que este último siempre se presume su existencia, y como consecuencia de ésto la rescisión de la relación de trabajo siempre implicará la rescisión del contrato de trabajo.

La relación es un término que no debe oponerse al contrato sino en todo caso complementarlo. Es por eso que entendemos que contrato y relación no se oponen, pues el contrato de trabajo no puede ser substituido por la relación como figura autónoma, ya que en el propio contrato se encuentra expresada la propia relación laboral.

Al efecto transcribiremos algunas jurisprudencias relacionadas con el artículo en cuestión:

DESPIDO, CARGA DE LA PRUEBA DEL.- Cuando la -- parte demandada niega el despido del actor y -- ofrece reponerle en el empleo, éste acepta y -- se señala fecha y hora para la diligencia de -- reinstalación, quedando enterada la empresa y -- al pretenderse practicar tal diligencia el per -- sonal de la demandada no permite el acceso del -- Actuario comisionado para el efecto, ni al ac -- tor, al centro del trabajo, resulta que tal ac -- titud hace nugatorio el ofrecimiento del traba -- jo al actor y, por tanto, no corresponde a és -- te la carga de la prueba del despido, toda vez -- que no se cumplieron los elementos fundamenta -- les para nacer efectivo tal ofrecimiento.

Ejecutoria, Informe 1967, Cuarta Sala, pág. 27 y 28. Amparo Directo 4512/66. Alfonso Reyes Artea, 30 de enero de 1967.

DESPIDO, OMISION DE LA INVESTIGACION PREVIA --
AL.- Aunque el patrón omita la práctica de la investigación previa al despido de un trabajador señalada en el contrato de trabajo, no por ello debe considerarse injustificado el dicho despido, ya que la fracción XXII del artículo 123 constitucional lo faculta tácitamente para despedir a un obrero que incurra en alguna de las causas que señala la ley. Ahora bien, dicha disposición no puede estimarse derogada -- por acuerdo de las partes, ya que es de orden público, debido a que se inspira tanto en la idea de proteger al trabajador como en la necesidad de armonizar el equilibrio de los factores de la producción en beneficio del propio trabajador, de la industria, de la convivencia social y de la prosperidad del país; en consecuencia, no es indispensable que el patrón --- practique la investigación señalada en el contrato de trabajo para que pueda despedir a un trabajador cuando éste incurra en alguna de -- las causales que señala la Ley.

Jurisprudencia, Apendice de 1917-1965, 5ª Parte. Tesis 56, pág. 69.

DESPIDO DEL TRABAJADOR, CARGA DE LA PRUEBA.- -
En los conflictos originados por el despido de un trabajador, toca a éste probar la existencia del contrato de trabajo y el hecho de no estar ya laborando, cuando estas circunstancias sean negadas por el patrón, mientras que a éste último le corresponde demostrar el abando, o bien los hechos que invoque como causa justificada de rescisión del contrato de trabajo.

Jurisprudencia, Apendice de 1917-1965, 5ª Parte, Tesis 9, pág. 63.

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

Jurisprudencia. Apéndice de 1917-1965, 5ª Parte, Tesis 50, Pág. 64.

RESCISION DEL CONTRATO DE TRABAJO, PRESUPONE LA RELACION LABORAL.- La rescisión de un contrato de trabajo presupone la existencia actual del vínculo jurídico derivado de la relación laboral. Por tanto, si ésta ha cesado y consecuentemente ha desaparecido aquél, a virtud de un acto unilateral de cualquiera de las partes, la acción rescisoria carace de objeto, pudiendo reclamarse únicamente la legalidad o ilegalidad de la rescisión ya consumada, según que haya existido o no una causa justificada para llevarla a cabo.

Jurisprudencia. Informe de 1966, 4ª Sala, Pág. 20 y 21.

"Artículo 122º.- El patrón podrá rescindir la relación de trabajo:"

En este artículo de la Ley Federal de 1931 encontramos la facultad que la misma otorgaba al patrón para poder rescindir la relación laboral que lo ligaba con el trabajador, sin responsabilidad alguna. (Jurisprudencia relacionada)

DESPIDO DEL TRABAJADOR. EXCEPCIONES RELATIVAS A SU JUSTIFICACION.- Tratándose de la rescisión del contrato de trabajo por cualquiera de las causales previstas por el artículo 121^º de la Ley Federal del Trabajo, no basta que el patrón aduzca la causal que, a su juicio, fundamente el despido justificado, sino que es indispensable, a fin de evitar que el trabajador quede en el juicio en estado de indefensión, - que se precisen los hechos constitutivos del propio despido, para que el actor tenga la oportunidad de preparar sus pruebas en cuanto a la injustificación aducida por el mismo.

Jurisprudencia. Apéndice de 1917-1965, 5ª Parte, Tesis 51.

A continuación analizaremos cada una de las causales de rescisión sin responsabilidad para el patrón, contempladas en la Ley de 1931:

I.- "Engañarlo el trabajador o, en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de 30 días de prestar sus servicios el trabajador".

Consideramos que la importancia que revestía esta fracción es el término que se le concedía al patrón para hacer valer dicha causa de rescisión, ya que pasados los 30 días no surtía efecto.

II.-"Por 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."

Al efecto transcribiremos algunas Jurisprudencias relacionadas con la presente causa de rescisión:

FALTAS DE PROBIDAD DEL TRABAJADOR.- De acuerdo con el artículo 121^º, fracción II, de la Ley Federal del Trabajo, el patrón tiene derecho a rescindir el contrato de trabajo, en caso de falta de probidad del trabajador en el desempeño de sus labores; y en tal virtud, si se justifica esta causa, no puede decirse que la separación que del trabajador haga el patrón, sea justificada.

Jurisprudencia.- Apéndice de 1917-1965, 5ª Parte, Tesis 77, Pág. 89.

FALTAS DE PROBIDAD DEL TRABAJADOR, APRECIACION EN LAUDO DE LAS ACTUACIONES PENALES, EN RELACION CON LAS.- Las pruebas de un proceso penal, deben ser estudiadas en el laudo, no en función del valor que le hubiesen merecido a la autoridad penal, sino de acuerdo con la apreciación que la junta responsable haga de ellas al ser examinadas en el juicio laboral, juzgando en conciencia para precisar si con tales probanzas se ha demostrado o no la falta de probidad.

Jurisprudencia. Apéndice de 1917-1965, 5ª Parte, Tesis 78, pág. 89 y siguiente.

FALTAS DE PROBIDAD DEL TRABAJADOR. LA CONCURRENCIA DESLEAL AL PATRON LAS IMPLICA.- La circunstancia de que un obrero haga competencia a su patrón, estableciendo una industria o negociación idéntica a la de éste, o prestando sus servicios con otra industria o negociación de la misma naturaleza, significa una falta de probidad que hace imposible la prosecución de la relación obrero-patronal, basada en la confianza.

Jurisprudencia, Apéndice de 1917-1965, 5ª Parte, Tesis 79, Pág. 90.

CONTRATO DE TRABAJO, RESCISION DEL, POR DORMIR SE EL TRABAJADOR DURANTE LA JORNADA.- El Trabajador está obligado a permanecer despierto y a disposición efectiva del patrón, durante toda la jornada de trabajo, independientemente de que en ciertos momentos de ella no tenga labores concretas a realizar; pues es indudable que si durante la jornada se duerme, deja de poner su fuerza de trabajo al servicio del patrón y no cumple con la obligación fundamental del trabajador e incurre en notoria falta de probidad en cuanto al desempeño de sus labores.

Jurisprudencia, Informe 1967, 4ª Sala, pág. 21 y 22.

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

Para que pudieran aplicar esta fracción como causa de rescisión era indispensable que se cumpliera con la condición

establecida en ella misma y que era el hecho de que se altere la disciplina del lugar en que se desempeñe el trabajo, ya -- que de lo contrario no podría invocarse para la rescisión de la relación de trabajo.

IV.- "Por cometer el trabajador, fuera del servicio, contra el patrón, sus familiares o personal directivo o administrativo, algunos 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."

Las faltas a que se refiere esta fracción debían ser de una gravedad tal que hicieran imposible la continuación de la relación de trabajo, como por ejemplo el hecho de que el trabajador prestara sus servicios para otra empresa de la misma naturaleza que la primera y en donde pudiera revelar algún secreto de fabricación.

V.- "Por ocasionar el trabajador intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o conmotivo de ellas, en los edificios, obras, maquinarias, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo."

Cuando los daños que ocasionará el trabajador en los objetos que enumera la causal que nos ocupa, fueran cometidos - durante el desempeño de las labores y además de una manera intencional, el patrón podía rescindir la relación laboral sin responsabilidad alguna.

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

La importancia de esta causa de rescisión la ocupaba la negligencia del trabajador en el desempeño de sus labores ya que de alguna manera esta actitud causaba perjuicios a la empresa.

VII.- "Por comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusables, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentran en él."

Esta causal comprendía el hecho de que el trabajador debía velar tanto por su seguridad personal como por la de sus compañeros y el establecimiento mismo, ya que este último es el sosten de muchos trabajadores.

VIII.- "Por cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo."

Actos inmorales son aquellos que van en contra de la moral y las buenas costumbres, establecidas por una sociedad de terminada y el trabajador estaba obligado a observar una buena conducta durante el desempeño de las labores dentro del establecimiento.

IX.- "Por revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con per--

juicio de la empresa."

En una empresa existen normalmente documentos o información que son reservados para uso exclusivo de la misma, y el hecho de que un trabajador divulgara estos datos podía acarrear problemas a la propia empresa.

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

La importancia que reviste esta causal en cuanto a su interpretación, es el hecho de que las cuatro faltas o más de asistencia, no necesariamente tenían que ser consecutivas, pero si debían de estar consideradas dentro de un período de treinta días, contados a partir de la primera falta.

En relación a esta causa de rescisión, transcribiremos algunas Jurisprudencias relacionadas:

ABANDONO DE TRABAJO, CARGA DE LA PRUEBA DEL.-
Corresponde exclusivamente a la parte patronal la carga de probar el abandono de trabajo.

Jurisprudencia, Apéndice de 1917-1965, 5ª Parte, Tesis 1, Pág. 15.

DESPIDO, LAS FALTAS DE ASISTENCIA POSTERIORES AL, NO PUEDEN INVOCARSE COMO CAUSA DE RESCISIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.- Si se prueba que el trabajador fué despedido en la fecha manifestada por él y con posterioridad dejó de concurrir a su trabajo, tales faltas no pueden invocarse válidamente como causa de --

rescisión del contrato de trabajo.

Jurisprudencia, Apéndice de 1917-1965, 5ª Parte, Tesis 55, Pág. 68 y 69.

FALTAS DE ASISTENCIA, ANTE QUIEN DEBE HACERSE LA JUSTIFICACION DE LAS.- Para que las faltas al 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 im-posibilitado para laborar, pues de no hacerlo, la rescisión que del contrato de trabajo haga el patrón será justificada. Así pues, carecerá de eficacia la comprobación posterior de tales faltas ante la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente.

Jurisprudencia, Apéndice de 1917-1965, 5ª Parte, Tesis 74, Pág. 85.

FALTAS DE ASISTENCIA COMO CAUSAL DE RESCISION-DEL CONTRATO DE TRABAJO, COMPUTO DE LAS.- En relación con la causal de rescisión a que se refiere el artículo 121º (hoy 122), fracción X de la Ley Federal del Trabajo, no es necesario que las faltas de asistencia del trabajador -- ocurran durante un sólo mes de calendario, sino que, para hacer el computo de ellas, debe entenderse por un mes un lapso cualquiera de treinta días contados a partir de la primera falta.

Jurisprudencia, Apéndice de 1917-1965, 5ª Parte, Tesis 76, Pág. 88.

PERMISOS, ES NECESARIO SOLICITARLOS AUNQUE SE TENGA DERECHO A ELLOS.- Aún cuando un trabajador tenga derecho a solicitar permiso para faltar a sus labores y formule la petición corres

pondiente, si se niega tal permiso y, a pesar de ello, no se presenta a trabajar, las faltas en que incurra deben considerarse injustificadas pues, para tal efecto es indispensable que quien tiene facultad para ello otorgue su consentimiento.

Ejecutoria, Informe de 1967, 4ª Sala, Pág. 27, Amparo Directo 6907/64, Felipe Pátiño Domin---
quez. 7 de septiembre de 1967.

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

La Ley Federal del Trabajo consideraba que el patrón tenía el derecho de rescindir al trabajador el contrato de trabajo, ya que el primero tenía el derecho de mandar y el segundo el deber de obedecer, siendo ésta una de las faltas más graves que no se podían tolerar o sea la indisciplina del trabajador.

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

El incumplimiento de un deber, implicaba causal de rescisión.

XIII.- "Por concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante."

En un principio se consideraba que únicamente el certificado de un médico podía determinar el estado de embriaguez en un trabajador, pero después existió un criterio más amplio, y al efecto transcribiremos la Jurisprudencia relacionada con la presente causa de rescisión:

"EBRIEDAD, PRUEBA DEL ESTADO DE.- La prueba -- testimonial es apta para probar el estado de ebriedad, y no es indispensable la pericial, - en razón de que dicho estado cae bajo la simple apreciación de los sentidos."

Jurisprudencia, Apéndice de 1917-1965, 5ª Parte, Tesis 60, Pág. 72.

XIV.- "Por sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, que impida a éste el cumplimiento -- del contrato de trabajo."

El patrón tenía el derecho de rescindir la relación de - trabajo en los casos en que el trabajador era sentenciado por algún tribunal, a cumplir alguna pena corporal, ya que tal si tuación hacía imposible la continuación de la relación laboral.

XV.- "Por la declaración de la Junta de Conciliación y - Arbitraje, en los términos previstos por la fracción IX del - artículo 116, y;"

"Artículo 116.- Son causas de suspensión temporal de los contratos de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:"

"Fracción IX.- La falta de cumplimiento del contrato de trabajo por parte del trabajador, motivada por prisión preventiva seguida de sentencia absolutoria, o por arresto impuesto por autoridad judicial o administrativa, a menos que tratándose de arresto, la Junta de Conciliación y Arbitraje que correspondiera juzgue que debe tener lugar la rescisión del contrato."

De la lectura de lo anterior nos damos cuenta que la rescisión en éstos casos estaba supeditada al criterio que la Junta de Conciliación y Arbitraje adoptara.

XVI.- "Por causas análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere."

Esta fracción fué asentada por el hecho de que la Ley no puede prever la multitud de acontecimientos que pueden presentarse en las relaciones obrero-patronales, ya que no todas las obligaciones que se derivan de la relación de trabajo tienen la misma importancia.

"Artículo 123.- Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho a su elección, a que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba o a que se le indemnice con el importe de tres meses de salario. Tendrá además derecho, cualquiera que sea la acción intentada a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente-

la resolución definitiva pronunciada por la Junta de Conciliación y Arbitraje."

Jurisprudencias relacionadas:

SALARIOS CAIDOS DURANTE EL CONFLICTO.- Los salarios caídos son una consecuencia inmediata y directa de las acciones originadas en el despido o en la rescisión del contrato por culpa del patrón, y si esto se tiene por comprobado, las acciones por salarios caídos, aún reclamados en forma vaga, deben prosperar. Cuando un trabajador es despedido en los términos del artículo 122º de la Ley Federal del Trabajo o rescinde su contrato por cualquiera de las causas establecidas en el artículo 123º del mismo ordenamiento, tiene inmediata aplicación el artículo 124º de la propia ley, según el cual no sólo tiene derecho a la indemnización de tres meses de salario, sino a éste y a percibir los salarios vencidos en los términos del artículo 122º de la ley. Lo anterior está indicando que en tales casos el derecho a la indemnización y el pago de salarios vencidos, constituye una sola obligación jurídica, a la que corresponde una acción principal y otra derivada, de manera que cuando se ejercita la de indemnización en forma precisa y "las demás que por tal concepto le corresponden", se está reclamando el pago de salarios caídos en los términos del artículo 122º de la Ley Federal del Trabajo.

Jurisprudencia, Apéndice de 1917-1965, 5ª Parte, Tesis 156, Pág. 146 y siguiente.

REINSTALACION DEL TRABAJADOR Y PAGO DE SALA---

ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA

RIOS CAIDOS, ACCIONES DE.- Cuando se reclama del patrón la reinstalación en el trabajo y del sindicato el pago de perjuicios ocasionados por exclusión ilegal de su seno, y tales perjuicios se hacen consistir en los salarios caídos dejados de percibir, si la primera de las acciones citadas desaparece, en forma concomitante o correlativa debe concluir la de tipo secundario, por haberse extinguido la acción principal de la que devino.

Jurisprudencia, Apéndice de 1917-1965, 5ª Parte, Tesis 129, pág. 125 y siguiente.

SALARIOS CAIDOS, CUANDO SE DEMANDA LA INDEMNIZACION CONSTITUCIONAL.- Si durante la vigencia del artículo 122º de la Ley Federal del Trabajo, antes de la reforma de 7 de enero de 1956, un trabajador demanda la indemnización constitucional, por despido injustificado del trabajo, en lugar de la reinstalación, así como el pago de salarios caídos, de acuerdo con lo dispuesto en dicho precepto tal tiempo debe concretarse al tiempo transcurrido desde la fecha en que se presentó la demanda, hasta aquella en que terminó el plazo que la Ley señala a las Juntas para resolver en definitiva o sea, el término de cincuenta y cuatro días que la Suprema Corte ha establecido.

Jurisprudencia, Apéndice de 1917-1965, 5ª Parte, Tesis 155, Pág. 146.

"Artículo 124.- El patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, mediante el pago de las indemnizaciones que se determinen en el artículo siguiente:"

I.- Cuando se trate de trabajadores que tengan una anti-

guedad menor de dos años.

II.- Si comprueba ante la Junta de Conciliación y Arbitraje que el trabajador, por razón del trabajo que desempeña o por las características de sus labores, está en contacto directo y permanente con él y la Junta estima, tomando en consideración las circunstancias del caso, no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo.

III.- En los casos de aprendices.

IV.- En los casos de los empleados de confianza.

V.- En el servicio doméstico.

VI.- Cuando se trate de trabajadores eventuales."

Respecto al presente artículo es conveniente hacer el comentario de que la Constitución de 1917, en su artículo 123, fracción XXII, Apartado A, faculta al legislador para eximir al patrón de la obligación de cumplir el contrato de trabajo, mediante el pago de indemnizaciones, en los casos de despidos injustificados, esto es que el patrón no tiene la obligación de reinstalar al trabajador en los casos a que se refiere el artículo en cuestión.

"Artículo 125.- Las indemnizaciones a que se refiere el artículo anterior consistirán:

I.- En el importe de tres meses de salario;

II.- Si la relación de trabajo fuere por tiempo determinado y éste no excediere de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados.

III.- En el importe de los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se paguen las indemnizaciones a que se refieren las dos fracciones anteriores."

"Artículo 125-A.- El trabajador podrá rescindir la relación de trabajo:

I.- Por engañarlo el patrón o, en su caso, la agrupación patronal al proponerle el trabajo respecto a las condiciones del mismo. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto - después de 30 días de prestar sus servicios el trabajador:

II.- Por incurrir el patrón, sus familiares o su personal directivo o administrativo, que obren con el consentimiento o tolerancia de él, y dentro del servicio, en faltas de -- probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos;

III.- Por incurrir el patrón, sus familiares o trabajadores, autorizados o tolerados por él y fuera del servicio, en los actos a que se refiere la fracción anterior, si son de -- tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la -- relación de trabajo;

IV.- Por reducir el patrón el salario al trabajador;

V.- Por no recibir el salario correspondiente en la fecha o lugar convenidos o acostumbrados;

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

VII.- Por existir peligro grave para la seguridad o sa--

lud del trabajador o su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el establecimiento o porque no se cumplan - las medidas preventivas y de seguridad que las leyes establezcan;

VIII.- Por comprometer el patrón, con su imprudencia o - descuido inexcusables, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentran en él;

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

"Artículo 125-B.- El trabajador podrá separarse de su -- trabajo dentro de los treinta días siguientes a la fecha en - que se dé cualquiera de las causas señaladas en el artículo - anterior y tendrá derecho a que el patrón lo indemnice con el importe de tres meses de salario y en caso de juicio a la indemnización a que se refiere el artículo 123, sin perjuicio - de cualquier otra prestación que le corresponda.

2.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.

A continuación pasaremos al estudio de la Rescisión en la Ley Laboral de 1970, haciendo un análisis comparativo con la Legislación de 1931.

CAPITULO IV
RESCISION DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

"Artículo 46.- El trabajador o el patrón podrán rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad."

Analizando el contenido de este artículo, en comparación con el 121 de la Ley de 1931, nos damos cuenta que la intención del legislador es exactamente la misma, ya que faculta tanto el trabajador como al patrón a rescindir en cualquier momento la relación de trabajo que los une, sin responsabilidad alguna, siempre y cuando esta rescisión esté apoyada en algunas de las causas que para tal efecto enumera en sus respectivos artículos.

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

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

prestar sus servicios el trabajador;"

"II.- Incurrir el trabajador durante sus labores, en falta 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;"

El texto de esta causal presenta una variante o mejor dicho una adición, en comparación con la fracción II del artículo 122º de la Ley Federal de 1931, y que es la siguiente: - "Salvo que medie provocación o que obre en defensa propia", - la cual es un logro más de tantos, con lo que se protege al trabajador, en muchas ocasiones, de despidos injustificados, - ya que la ley anterior no contemplaba esta situación dejando al trabajador en completo estado de indefensión.

"III.- Cometer el trabajador contra algunos de sus compañeros cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina - del lugar en que se desempeñe el trabajo;"

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

"V.- Ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, instrumen

tos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo;"

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

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

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

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

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

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

"XII.- Por 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 algún narcótico o droga enervante, salvo que, en este último caso, exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador de

berá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico;"

Esta causal de rescisión sufrió una adición, en comparación con la Ley de 1931, en el sentido de que cuando un trabajador, por algún padecimiento, tenga la necesidad de usar narcóticos o drogas enervantes, bajo prescripción médica, y conocimiento del patrón, tal circunstancia no será motivo de rescisión, situación que en la Ley de 1931 no se contemplaba de tal manera.

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

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

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

De la lectura de las causales mencionadas, nos damos --- cuenta que las mismas se reproducen casi en su totalidad, en comparación con la Ley de 1931. Haciendo notar como importante la adición contenida en la parte final del artículo, -- que obliga al patrón a dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causas de la rescisión, ya que es en esta ley cuando por primera vez se contempla tal situación; dicha obligación-patronal tiene por objeto estipular con precisión la causa de la rescisión y la fecha en que ésta surte sus efectos, a fin de que el trabajador pueda hacer valer sus derechos.

Para muchos tratadistas la adición sufrida por el artículo en cuestión, es notoriamente trascendente en relación con las separaciones de los trabajadores, porque el aviso escrito y la causal o causales que se hagan valer en el mismo configuran definitivamente la rescisión o el despido, ya que al no entregar el patrón tal aviso, se generaba la presunción de -- que el despido era injustificado y quedaba obligado a demostrar que no despidió al trabajador.

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

Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón - la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho, además, a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo."

"Artículo 49.- El patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, mediante el pago de las indemnizaciones que se determinan en el artículo 50º en los casos siguientes:

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

II.- Si comprueba ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, que el trabajador, por razón del trabajo que desempeña o por las características de sus labores, está en contacto di

recto y permanente con él y la Junta estima, tomando en con
sideración las circunstancias del caso, que no es posible el de
sarrollo normal de la relación de trabajo;

III.- En los casos de trabajadores de confianza;

IV.- En el servicio doméstico; y

V.- Cuando se trate de trabajadores eventuales."

Nos damos cuenta que en la Ley anterior (1931), se esti-
pulan seis excepciones y en la presente únicamente cinco, su-
primiendo la que habla de "En los casos de aprendices", y así
mismo en la fracción I disminuye el tiempo de antigüedad de -
dos años a uno, con lo que se beneficia a la clase obrera. -
Así pues el patrón deberá demostrar en el juicio respectivo, -
la excepción de que se trate, correspondiendo a la Junta dic-
tar la resolución precedente.

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

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

II.- Si la relación del trabajo fuere por tiempo indeter-
minado, la indemnización consistiría en veinte días de sala-
rio por cada uno de los años de servicios prestados;

III.- Además de las indemnizaciones a que se refieren -- las fracciones anteriores, en el importe de tres meses de salario y en el de los salarios vencidos desde la fecha del des pido hasta que se paguen las indemnizaciones."

En comparación con la Ley de 1931, nos damos cuenta que se reproducen las mismas indemnizaciones en la presente Ley.

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

I.- Engañarlo el patrón o, en su caso, la agrupación patronal al proponerle el trabajo, respecto de las condiciones del mismo. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto -- después de treinta días de prestar sus servicios el trabaja-- dor;

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

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

IV.- Reducir el patrón el salario al trabajador;

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

VI.- Sufrir perjuicios causados maliciosamente por el pa

trón, en sus herramientas o útiles de trabajo;

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

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

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

Nos damos cuanta de la lectura de estas causas de rescisión, que no existe ninguna diferencia con las estipuladas en la Ley de 1931.

"Artículo 52.- El trabajador podrá separarse de su trabajo dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que se dé cualquiera de las causas mencionadas en el artículo anterior y tendrá derecho a que el patrón lo indemnice en los términos del artículo 50º."

3.- REFORMAS A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN VIGOR A PARTIR -
DEL 1º DE MAYO DE 1980.

La Ley Federal del Trabajo en algunos de sus artículos -
ha sufrido diversas modificaciones o reformas como en el caso
de la Ley de 1970, reformas que entraron en vigor a partir --
del 1º de Mayo de 1980. Concretamente fueron 152 los artícul
los nuevos; 121 los artículos reformados, con la finalidad de
darles concordancia con los nuevos; 53 son los artículos que-
cambian de ubicación para incluirlos en el capítulo procesal-
o para permitir la continuidad de dicho capítulo; y por últim
mo, un sólo artículo que figura en la parte sustantiva y que-
se adiciona para dar apoyo al aspecto procesal, y que viene -
siendo el artículo 47º el cual nos sirve de marco para la ela
boración del presente trabajo.

Así pues, por el momento nos ocuparemos del análisis de-
la adición al artículo 47º de la Ley Federal del Trabajo en -
vigor, haciendo una comparación con los respectivos artículos
de las leyes de 1931 y 1970, con el fin de establecer sus di-
ferencias.

La Ley Federal del Trabajo de 1931, en su artículo co---
rrespondiente a las causas de rescisión de la relación del --
trabajo sin responsabilidad para el patrón, no contemplaba en
sus diferentes fracciones la obligación que tiene el patrón,
en la actualidad, de entregar al trabajador por escrito el a-
viso del motivo de la rescisión de la relación de trabajo.

Es hasta la Ley de 1970, cuando por primera vez se contempla la obligación patronal de dar al trabajador por escrito el mencionado aviso, contemplado en la parte final del artículo 47º y que a la letra dice: "El patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión." (9)

La intención del legislador al hacer ésta adición en el año de 1970, fué con el objeto de configurar con precisión la causa de la rescisión y la fecha en que ésta surte sus efectos, con la finalidad de que el trabajador haga valer sus derechos frente a la causal o causales de rescisión invocadas por el patrón ante la Junta de Conciliación y Arbitraje respectivamente, ya que de lo contrario se le originarian al trabajador desventajas en el juicio laboral.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.

"Artículo 47º.- Son causas de rescisión de la ..."

"Fracción XV.- Las análogas a las establecidas en las --
..."

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

Continuando con el mismo tema nos encontramos con una nueva adición al último párrafo del artículo 47º de la Ley Federal del Trabajo vigente a partir del 1º de Mayo de 1980, y que a la letra dice:

(9) Trueba Urbina, Ley Federal del Trabajo, Artículo 47º, México, 1970.

"artículo 47º.- Son causas de rescisión de la ..."

"fracción XV.- Las análogas a las establecidas en las ..."

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

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

La falta del aviso al trabajador o a la Junta, por si sólo bastará para considerar que el despido fué injustificado."

El legislador argumenta que los motivos por los que se adicionó el artículo 47º de la Ley Federal del Trabajo, en vigor, fueron entre otros, el establecer el procedimiento que deberán seguir los patrones al momento de rescindir su relación de trabajo con algún trabajador, ya que esto es un problema que en la practica laboral se presenta con mucha frecuencia y que hasta el año de 1979 no había tenido una clara solución; otro de los motivos tomados en cuenta, fué el hecho de que el patrón en la mayoría de las veces argumentaba que la falta de notificación había obedecido a la negativa del trabajador a recibir el mencionado aviso.

Asimismo se tomó en cuenta el hecho de que el trabajador separado conociera oportunamente la causa de la rescisión para que estuviera en posibilidad de recurrir a la Junta correspondiente, si consideraba que la rescisión había sido injustificada, para que no quedara en estado de indefensión al momento del juicio, preparando las pruebas necesarias para estructurar su acción.

El legislador menciona que la modificación del artículo-47º es indispensable para hacer operantes las nuevas reglas - de carácter probatorio que se introducen conjuntamente en las reformas sufridas por la Ley Federal del Trabajo, vigentes a partir del 1º de Mayo de 1980, y fundamentalmente para dar celeridad al procedimiento.

El artículo 991º de la Legislación Laboral, en vigor, facultada a la Junta para hacer llegar al trabajador el aviso de rescisión, esto sirve como fundamento al hecho de que se debe contar con el instrumento necesario para que el patrón pueda cumplir con la obligación estipulada en el último párrafo del artículo 47º, y para el caso de que el trabajador se negare - a recibir el aviso, ya que la consecuencia legal de la falta de notificación de la rescisión, es que ésta se considere injustificada.

En general la modificación sufrida por el artículo 47º - tiene por objeto establecer la obligación que tiene el patrón

de precisar la causa o causas que motivaron la rescisión de la relación del trabajo y la fecha en que ésta surte sus efectos, para que le permita al trabajador hacer uso de sus derechos en relación con las violaciones que se le imputan, y si el patrón no dá por escrito tal aviso al trabajador o a la Junta, según se indica en la propia Ley, se considerará despedido injustificado.

A través de los diferentes textos jurídicos consultados en la elaboración de este trabajo, nos hemos dado cuenta que se ha venido manejando erróneamente el término "despido", equiparándolo con el de "rescisión"; términos que en nuestra opinión no deben utilizarse como sinónimos ya que tienen connotaciones diferentes.

A fin de comprender en debida forma dicha terminología, exponaremos brevemente los conceptos de Suspensión, Terminación, Rescisión, Separación y Despido.

SUSPENSION.- Es el cese temporal de la obligación del trabajador de ejecutar una obra o prestar un servicio y del patrón de cubrir el salario, así como de otros deberes y derechos propios de la relación laboral, ante la presencia de ciertas causas fijadas por la ley o estipuladas en el contrato.

TERMINACION.- Es la cesación de los efectos de la rela--

ción laboral a partir de determinado momento, extinguiéndose la obligación de prestar el servicio subordinado y la de pagar el salario, la cual puede darse por un acontecimiento que sobreviene haciendo imposible la continuidad de la relación, pero también puede darse por la mutua voluntad de las partes.

RESCISION.- Es el acto, en virtud del cual, uno de los sujetos de la relación laboral, dá por terminada ésta, de manera unilateral, invocando alguna o algunas de las causas expresamente previstas por la Ley, imputable al otro sujeto.

En el Derecho Laboral Mexicano, esta figura de la rescisión, contemplada en el artículo 46º de la Ley de la materia, actualmente se considera por algunos autores inadecuado su uso, por su origen civilista y porque la propia Ley en su articulado emplea la auténtica terminología laboral al usar las palabras despido y separación, refiriéndose a los dos tipos de rescisión en sus artículos 46º, 48º y 52º.

"Artículo 46º.- El trabajador o el patrón podrán rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad."

"Artículo 48º.- El trabajador podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario. Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho, además, cualquiera que-

hubiese sido la acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha - del despido hasta que se cumplimente el laudo."

"Artículo 52º.- El trabajador podrá separarse de su trabajo dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que se dé cualquiera - de las causales mencionadas en el artículo anterior y tendrá derecho a que el patrón lo indemnice en los términos del artículo 50º."

Por lo que respecta al comentario de la palabra rescisión, no estamos de acuerdo en que deba ser sustituida por la palabra despido, mediante reforma que sufra la Ley Federal del Trabajo, y seguimos opinando que es un error llevar a cabo esta sustitución o equiparación, toda vez que la Ley es bien clara al precisar tanto en el artículo 47º como en el artículo 51º, al manifestar que se trata de causas de rescisión y no causas de despido.

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

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

A mayor abundamiento y para reforzar esta opinión daremos el significado, que nos proporciona el diccionario, de la palabra rescindir.

RESCINDIR.- "(Del lat. rescindere; de re y -- scindere, rasgar.) Tr. Dejar sin efecto un -- contrato, obligación, etc. por alguna causa -- legal."(10)

De esta definición se desprende que las palabras rescisión y despido son situaciones totalmente distintas. Situación esta que ha llevado incluso a nuestro más alto Tribunal a equiparar ambos términos denotando con ello una falta de -- técnica jurídica.

SEPARACION.- Es el acto unilateral, por medio del cual, el trabajador dá por terminada la relación laboral que lo une con el patrón, en forma voluntaria, independientemente de que exista alguna causa legal o nó.

DESPIDO.- Es el acto unilateral, por medio del cual, el patrón dá por terminada la relación laboral, que lo une con el trabajador, invocando alguna causa no prevista por la Ley.

(10) SELECCIONES DEL READER'S Digest, Gran Diccionario Enciclopédico --- Ilustrado. Editorial Reader's Digest México, S.A. de C.V., Vigésima-Séptima Edición. Tomo X. Pág. 3228, México 1979.

C A P I T U L O I V .

LAS GARANTIAS INDIVIDUALES CONSAGRADAS EN LA
CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.

Nuestra Constitución Política determina el contenido de la vida humana y ninguna decisión del Poder Judicial, Ejecutivo o Legislativo, deberá oponerse al contenido de la misma. De ahí entonces la importancia que hay de regular los actos de los gobernantes tendientes a modificar, o alterar el sentido que la Constitución le da a la existencia humana, esto es el control de la constitucionalidad. En el control, encuentran los hombres el más firme método y medio para hacer valer la sabia que nutre a la Constitución, los derechos naturales, las garantías individuales, ese racimo de derechos que tenemos y de los cuales no debemos prescindir, por que si lo hacemos, prescindimos también de nuestra humanidad, entonces los derechos fundamentales, libertades fundamentales, garantías individuales, las garantías del gobernado, existen y reclaman protección y en caso de que se violen o se alteren, el individuo debe contar con un medio, un método para impugnar el acto que lesione sus derechos o que lesione en general, el contenido de la Constitución.

Las Garantías Individuales implican, el conjunto general de condiciones, requisitos, elementos o circunstancias previas a que debe sujetarse una cierta actividad estatal autori

taria para generar una afectación válida de diferente índole en la esfera del gobernado, integrada por el summum de sus de rechos subjetivos. Las Garantías Individuales consagradas en la Ley Fundamental, se manifiestan como la substancia de diversos derechos subjetivo públicos individuales del goberna do, oponibles y exigibles al Estado y a sus autoridades, quie nes tienen la obligación de acatarlos u observarlos. El Estado y sus autoridades, deben desempeñar, actos positivos, -- consistentes en realizar aquellos hechos que impliquen el cum plimiento de todos los requisitos, condiciones, elementos o - circunstancias exigidas para que la afectación que generen -- sea jurídicamente válida, y no se traduzca en una violación a esos mismos derechos.

Con las Garantías Individuales, va expresa la obligación del Estado, de hacer que todas las autoridades gubernativas - garanticen, es decir, que respeten y en sus casos hagan efectivo, a todos los habitantes de la República, el mantenimiento de los hechos y el ejercicio de los derechos que consagra la Constitución, ya que estas garantías forman un campo donde el poder estatal no debe penetrar.

1.- LA GARANTIA DE AUDIENCIA CONSAGRADA EN EL ARTICULO 14º --
CONSTITUCIONAL.

"Artículo 14º.- A ninguna ley se dará efecto retroactivo en perjuicio de persona alguna.

Nadie podrá ser privado de la vida, de la libertad o de sus propiedades, posesiones o dérechos, sino mediante juicio seguido ante -- los tribunales previamente establecidos, en el que se cumplan las formalidades esencia--les del procedimiento y conforme a las leyes expedidas con anterioridad al hecho.

En los juicios del orden criminal queda pro--hibido imponer, por simple analogía y aún -- por mayoría de razón, pena alguna que no es--té decretada por alguna ley exactamente apli-- cable al delito de que se trata.

En los juicios del orden civil, la sentencia definitiva deberá ser conforme a la letra, o a la interpretación jurídica de la ley, y a-- falta de ésta se fundará en los principios -- generales del derecho."

Este es un precepto complejo, en el que se implican cua--tro fundamentales garantías individuales que son:

- a) La de la Irretroactividad.
- b) La de Audiencia.
- c) La de Legalidad en Materia Judicial Civil.
- d) La de Legalidad en Materia Judicial Penal.

En esta ocasión nos ocuparemos únicamente de la Garantía de Audiencia, contemplada en el inciso b) y que se encuentra

consignada en el segundo párrafo del artículo en cuestión y - que a la letra dice:

"Nadie podrá ser privado de la vida, de la li bertad o de sus propiedades, posesiones o de- rechos, sino mediante juicio seguido ante los tribunales previamente establecidos, en el -- que se cumplan las formalidades esenciales -- del procedimiento y conforme a las leyes expe didas con anterioridad al hecho."

Es necesario mencionar que la Garantía de Audiencia, tie ne su antecedente inmediato en el artículo 14º de la carta de 1857, aunque pueden hallarse otros en las diversas leyes cons titucionales anteriores. Lo que es reciente en la historia, es la protección jurídica otorgada al hombre en su vida, li- bertad, propiedades, posesiones y derechos, la cual surgió a- raíz de las arbitrariedades y abuso de poder por parte de las autoridades y sin proceso alguno, en contra de los gobernados los cuales carecían de medios jurídicos con los que pudieran- defenderse de tales situaciones.

Así vemos que la Garantía de Audiencia no sólo establece un conjunto de derechos, sino que también sirve como base pa- ra hacer efectivos, por medio del juicio de amparo, todos los derechos que la Constitución otorga.

La Garantía de Audiencia implica la principal defensa de que dispone todo gobernado frente a actos del Poder Público -

que tiendan a privarlo de sus más caros derechos y sus más --
preciados intereses.

Se integra mediante cuatro garantías específicas y son:

- Juicio previo al acto de privación.
- Que dicho Juicio se siga ante Tribunales establecidos.
- El cumplimiento de las formalidades esenciales del pro
cedimiento.
- La decisión jurisdiccional ajustada a las leyes vigen-
tes a la causa que origine el Juicio.

La conjunción indispensable de tales cuatro garantías es-
pecíficas es evidente, y debido a la íntima articulación que-
existe entre ellas, es susceptible de contravenir la garantía
de audiencia al violarse una sola.

JUICIO PREVIO AL ACTO DE PRIVACION.- Equivale a un proce
dimiento en el que se realice una función jurisdiccional, ten-
diente a la dicción del derecho en un positivo y real conflic
to jurídico, o en el que se otorgue o haya otorgado ocasión -
para que tal conflicto surja o hubiera surgido, o sea una con
troversia sometida a la consideración de un órgano imparcial-
del Estado, quien la resuelve mediante la aplicación del dere
cho al dictar la sentencia o resolución definitiva, que puede
llegar a imponerse a los contendientes aún en contra de su vo
luntad.

Ha sido motivo de discusión el hecho de que si en el pro

cedimiento administrativo, la audiencia del particular afectado debe ser previa a la afectación, y sobre este aspecto no existe una opinión definida, sin embargo los casos específicos son apreciados de acuerdo a este principio de que la previa audiencia sólo puede exigirse en el procedimiento administrativo cuando sea realmente indispensable la intervención -- del afectado, es decir, cuando éste deba probar los hechos o proporcionar información a fin de que pueda tomarse la decisión respectiva.

El procedimiento a que se hace referencia al principio -- puede substanciarse ante:

a) Autoridades materialmente jurisdiccionales, cuando el bien materia de la privación salga de una esfera particular -- para ingresar a otra esfera generalmente particular, (Juicios Civiles y del Trabajo).

b) Autoridades materialmente administrativas, en caso de que el bien objeto de la privación ingrese a la esfera del Es tado o cuando dicha privación tienda a satisfacer coercitivamente una prestación pública individual nacida de relaciones de supra y subordinación.

c) Autoridades judiciales que lo sean formal o materialmente hablando, cuando el bien materia de la privación sea la vida o la libertad personal y, en general, cuando se trate de

la materia penal.

JUICIO SEGUIDO ANTE TRIBUNALES PREVIAMENTE ESTABLECIDOS.- La idea de tribunales no debe entenderse en su acepción meramente formal, o sea, considerarse únicamente como tales - a los órganos del Estado que estén constitucional o legalmente adscritos al Poder Judicial Federal o Local, sino que dentro de dicho concepto se comprende a "cualquiera de las autoridades" ante las que debe seguirse el juicio de que habla el segundo párrafo de este artículo.

La Garantía de Audiencia no sólo es operante frente a -- los tribunales propiamente dichos, es decir, frente a los órganos jurisdiccionales del Estado que lo sean formal o materialmente hablando, sino en lo tocante a las autoridades administrativas de cualquier tipo que normal o excepcionalmente - realicen actos de privación.

Que el juicio se siga ante un tribunal ya existente, esto es ante el órgano del Estado previamente establecido que - éste facultado para declarar lo que la ley señala en el caso de que se trate, tomando en cuenta que la expresión "tribunales previamente establecidos", también debe entenderse en un sentido amplio, es decir, que abarca a todos aquellos órganos que tengan la facultad de decidir controversias de manera imparcial, como ocurre con algunas autoridades administrativas, que realizan estas funciones sin ser formalmente judiciales.

Para evitar que se vulneren los derechos de los ciudadanos sujetos a cualquier procedimiento, sea administrativo, la boral, civil o penal, fueron otorgadas las garantías individuales del artículo 14 constitucional, de donde se desprende que es errónea la apreciación en el sentido de que dichas garantías individuales sólo son otorgadas para los sujetos involucrados en un proceso penal. Esta interpretación errónea se debe a que por la complejidad de la vida moderna es imposible que el Estado cumpla sus funciones públicas con acierto, prontitud y eficacia, si tuviera siempre que acudir a los tri bunales judiciales para hacer efectivas sanciones establecidas en las leyes.

EL CUMPLIMIENTO DE LAS FORMALIDADES ESENCIALES DEL PROCE DIMIENTO.- La decisión de un conflicto jurídico impone la ina plazable necesidad de conocer éste, y para que el órgano deci sorio tenga real y verdadero conocimiento del mismo, se re-- quiere que el sujeto respecto del que se suscita manifieste su s pretenciones. De esta manera, la autoridad tiene como ob ligación ineludible, inherente a toda función jurisdiccio-nal, la de otorgar la oportunidad de defensa para que la per sona que vaya a ser víctima de un acto de privación externa su s pretenciones opositoras al mismo, lo que se traduce en -- diversos actos procesales, siendo el principal la notifica-- ción al presunto acusado de las exigencias del particular o - de la autoridad.

Es menester que al presunto acusado se le conceda una segunda oportunidad dentro del procedimiento en que tal función se desenvuelve, es decir, la oportunidad de probar los hechos en los que finque sus pretensiones opositorias.

Cuando un ordenamiento adjetivo consigna dcs oportunidades, la defensa y la probatoria, puede decirse que la erige - en formalidades procesales, las cuales asumen el carácter de-
esenciales.

Por lo que atañe a la oportunidad probatoria, esta tam-
bién se manifiesta, en la normación adjetiva o procesal, en -
diferentes elementos del procedimiento, tales como la audien-
cia o la dilación probatoria, así como en todas las reglas --
que conciernen al ofrecimiento, rendición o desahogo y valora-
ción de probanzas.

Así pues debe de cumplirse estrictamente con el procedi-
miento, es decir, con las formalidades y trámites legislati-
vos o judiciales, según el caso, las que debe tener todo pro-
cedimiento no sólo judicial, sino también administrativo, pá-
ra proporcionar una verdadera oportunidad de defensa al afec-
tado, ya que si no se llevan a cabo dichas formalidades por -
los órganos judiciales se configuran las violaciones a las le-
yes del procedimiento, el cual puede ser de tipo administrati-
vo, laboral, civil o penal.

Los órganos legislativos deben establecer en las leyes - que expidan, los procedimientos que permitan la defensa de -- los particulares por lo que, cuando el ordenamiento respectivo no proporcione esa oportunidad de audiencia, tal circunstancia debe considerarse como inconstitucional.

Por lo que respecta a la autoridad administrativa, la Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha establecido una obligación directa de proporcionar la oportunidad de defensa a los afectados, aún cuando la ley del acton establezca ni el procedimiento ni las formalidades esenciales respectivas. Para reforzar lo manifestado transcribiremos dicha jurisprudencia:

"ACTOS ADMINISTRATIVOS, ORDEN Y REVOCACION DE GARANTIAS DE AUDIENCIA, FUNDAMENTACION Y MOTIVACION.- Dentro de nuestro sistema constitucional no basta que una autoridad tenga atribuciones para dictar alguna determinación, para que ésta se considere legal e imperiosamente obedecible; máxime cuando tal determinación es revocatoria de otra anterior otorgada en favor de algún individuo. Los artículos 14 y 16 de la Constitución General de la República impone a todas las autoridades del país la obligación de oír en defensa a los posibles afectados con tales determinaciones, así como la de que éstas, al pronunciarse, se encuentren debidamente fundadas y motivadas.

Sexta Epoca, Tercera Parte:

Vol. XV, Pág. 33. A.R. 7225/57. Benjamín Rome

ro Villa. Unanimidad de 4 votos.
Vol. XIX, Pág. 47. A.R. 5501/58. "Laboratorios Doctomex", S.A. Unanimidad de 4 votos.
Vol. XXIII, Pág. 9. A.R. 5723/58. Laboratorios Liomont, S.A. 5 votos.
Vol. XXXII, Pág. 35, A.R. 2988/59. "Mead Johnson de México, S.A. Unanimidad de 4 votos.
Vol. XXXIII, Pág. 21 A.R. 2125/59. Antonio García Michel. 5 votos.(11)

LA DECISION JURISDICCIONAL AJUSTADA A LAS LEYES VIGENTES A LA CAUSA QUE ORIGINE EL JUICIO.- El fallo o resolución culminatoria debe pronunciarse conforme a las leyes expedidas -- con anterioridad al hecho, es decir al que constituya la causa eficiente de la privación.

Existen algunas excepciones a la Garantía de Audiencia, - las cuales deben consignarse solo en la Constitución y son:

- En Materia de Inmigración.- El artículo 33 constitucional prevee que los extranjeros que juzgue o estime indeseables el Presidente de la República pueden ser expulsados del país, sin juicio previo.

- En Materia de Expropiación.- el artículo 27 de la Constitución, al referirse a las expropiaciones por causa de utilidad pública, señala que el Presidente de la República o los Gobernadores de los Estados, pueden, con apoyo en las leyes correspondientes, dictar el acto expropiatorio antes de que el particular afectado produzca su defensa.

(11) Apéndice al Semanario Judicial de la Federación, Tercera Parte, Segunda Sala, Poder Judicial de la Federación, Tesis de Ejecutorias, - 1917-1985, Pág. 580, México 1985.

- En Materia Tributaria.- La Suprema Corte ha establecido que las leyes fiscales no deben necesariamente consignar ningún procedimiento para que conforme a él, se brinde oportunidad a los sujetos tributarios para discutir los impuestos, derechos o aprovechamiento, antes de que estas prestaciones se señalen en cada caso.

- En Materia Penal.- El libramiento de órdenes de aprehensión no exige que previamente a él se oiga al presunto inculcado en defensa, pues el artículo 16 constitucional, únicamente determina que dichas órdenes estén precedidas por alguna denuncia, acusación o querrela respecto de un hecho que legalmente se castigue con pena corporal.

-En Materia Agraria.- La fracción X del artículo 27 constitucional, nos hace deducir que los propietarios o dueños de predios afectables por dotación de tierras, bosques y aguas en favor de núcleos de población, no deben ser escuchados en defensa por las autoridades respectivas antes de que se dicte el mandamiento de posesión provisional del gobernador y se pronuncie la resolución presidencial que decrete la dotación aludida. Las autoridades agrarias no tienen la obligación constitucional de otorgar un plazo a tales propietarios para que éstos formulen sus defensas y aporten las pruebas pertinentes antes de que se realicen los mencionados actos de privación.

Para complementar lo referente al artículo 14 Constitucional diremos que todo acto de autoridad y, por tanto, toda resolución judicial, aunque no sea sentencia definitiva, debe fundarse en la norma jurídica aplicable, es decir, basándose en la interpretación jurídica de la misma. La interpretación de una norma jurídica equivale a la determinación de su sentido y su extensión o alcance reguladores, objetivo éste - que se obtiene utilizando métodos que deban coordinarse dentro de un sistema hermenéutico.

La resolución de las controversias de derecho en muchas ocasiones no pueden lograrse mediante la invocación de ninguna norma jurídica que prevea el caso concreto en derredor del cual surge el conflicto. Esta ha dado origen a un problema conocido con el nombre de lagunas de la ley, por lo que de acuerdo a lo establecido en el cuarto párrafo del artículo en cuestión, se otorga a la autoridad decisoria de un conflicto-jurídico, la facultad de acudir a los principios generales del derecho, a efecto de resolver la cuestión planteada.

Por principios generales de derecho debe entenderse, las normas elaboradas por la mente investigadora mediante el análisis inductivo del sistema jurídico mexicano y de los sistemas afines, con vista a establecer las notas uniformes que rijan a todas las instituciones integrantes de tales sistemas, no deben estar acogidos en ninguna disposición escrita; dichos principios sólo operan en nuestro sistema constitucional

como meras fuentes supletorias de decisión.

Esta facultad no elimina la garantía de legalidad condicionante de las resoluciones jurisdiccionales que se dicten - en los procedimientos civiles, administrativos, o del trabajo, ya que ésta debe pronunciarse primariamente en los términos - de las disposiciones legales aplicables o conforme a su interpretación.

2.- LA GARANTIA DE LEGALIDAD CONSAGRADA EN EL ARTICULO 16º --
CONSTITUCIONAL.

"ARTICULO 16º.- Nadie puede ser molestado en su persona, familia, domicilio, papeles o posesiones, sino en virtud de mandamiento escrito de la autoridad competente, que funde y motive la causa legal del procedimiento. No podrá librarse ninguna orden de aprehensión o detención, sino por la autoridad judicial, sin que proceda denuncia, acusación o querrela de un hecho determinado que la ley castigue con pena corporal, y sin que estén apoyadas aquéllas por declaración, bajo protesta, de persona digna de fe o por otros datos que hagan probable la responsabilidad del inculpado, hecha excepción de los casos de flagrante delito en que cualquier persona puede aprehender al delincuente y a sus cómplices, poniéndolos sin demora, a la disposición de la autoridad inmediata. Solamente en casos urgentes, cuando no haya en el lugar ninguna autoridad judicial y tratándose de delitos que se persiguen de oficio, podrá la autoridad administrativa, bajo su más estrecha responsabilidad, decretar la detención de un acusado, poniéndolo inmediatamente a disposición de la autoridad judicial. En toda orden de cateo, que sólo la autoridad judicial podrá expedir y que será escrita, se expresará el lugar que ha de inspeccionarse, la persona o personas que hayan de aprehenderse y los objetos que se buscan a lo que únicamente debe limitarse la diligencia, levantándose al concluirla un acta circunstanciada, en presencia de dos testigos propuestos por el ocupante del lugar cateado o en su ausencia o negativa, por la autoridad que practique la diligencia. La autoridad administrativa podrá practicar visitas domiciliarias únicamente para cersio-

rarse de que se han cumplido los reglamentos sanitarios y de policía; y exigir la exhibición de los libros y papeles indispensables para comprobar que se han acatado las disposiciones fiscales, sujetándose en estos casos a las leyes respectivas y a las formalidades prescritas para los cateos.

La correspondencia que bajo cubierta circula por las estafetas, estará libre de todo registro, y su violación será penada por la ley.

En tiempo de paz ningún miembro del Ejército podrá alojarse en casa particular contra la voluntad del dueño, ni imponer prestación alguna. En tiempo de guerra los militares podrán exigir alojamiento, bagajes, alimentos y otras prestaciones, en los términos que establezca la ley marcial correspondiente."

Es uno de los preceptos, junto con la garantía de audiencia, que imparten mayor protección al gobernado, sobre todo a través de la garantía de legalidad que consagra, la cual da su extensión y efectividad jurídica, pone a la persona a salvo de todo acto de mera afectación a su esfera de derecho, y son estas garantías la base sobre la que descansa el procedimiento protector de los derechos del hombre (juicio de amparo).

La primera parte de este artículo contiene varias garantías de seguridad jurídica, debiendo estar todo acto de autoridad supeditado a ellas. Dicho acto de autoridad es una simple molestia, es una mera perturbación y son todos los posibles imaginables, pudiendo traducirse específicamente en --

los siguientes tipos:

- Actos materialmente administrativos que causen al afectado una simple afectación o perturbación a cualquiera de sus bienes jurídicos, sin importar un menoscabo o merma de su esfera subjetiva de derecho.

- Actos materialmente jurisdiccionales penales o civiles, comprendiendo en este género mercantiles, administrativos y - del trabajo.

- Actos estrictos de privación, independientemente de su índole formal o material, es decir aquellos que produzcan una merma o menoscabo en la esfera jurídica subjetiva de la persona, o la impedición para el ejercicio de un derecho.

Este acto de molestia puede afectar alguno o algunos de los siguientes bienes jurídicos comprendidos dentro de la esfera jurídica del gobernado como son su misma persona, cuando se le restringe o perturba su libertad personal o su capacidad jurídica; su familia, en lo que se refiere a los derechos familiares del individuo; su domicilio, cuando recae en los bienes u objetos que en él se encuentran; sus papeles, entendiéndose como tales todos los documentos de una persona; y sus posesiones, es decir todos los bienes muebles e inmuebles que se encuentren bajo su poder posesorio.

En la primera parte de este artículo se consagran las si

güentes garantías:

a) De Competencia Constitucional.

b) De Legalidad.

c) De Mandamiento Escrito.

a) DE COMPETENCIA CONSTITUCIONAL.- Consistente en el conjunto de facultades con que la propia Ley Suprema inviste a determinado órgano del Estado, de tal suerte que si el acto de molestia emana de una autoridad que al dictarlo o ejecutarlo se excede en la órbita integrada por tales facultades, viola la expresada garantía, así como en el caso de que, sin estar habilitada constitucionalmente para ello, causa una perturbación al gobernado en cualquiera de los bienes jurídicos señalados en dicho precepto, esta garantía excluye la legitimidad o competencia de las autoridades, haciendo improcedente el amparo que contra actos realizados por órganos o funcionarios ilegalmente integrados, nombrados o electos, se pretenda promover.

b) DE LEGALIDAD.- Esta garantía reviste una gran importancia ya que protege todo el sistema de derecho objetivo en nuestro país, desde la misma Constitución hasta el reglamento administrativo más minucioso, y se contiene en la expresión - Fundamentación y Motivación de la causa legal del procedimiento.

LA FUNDAMENTACION impone a las autoridades diversas obligaciones que se traducen en las siguientes condiciones:

- 1.- El órgano del Estado que emita el acto debe estar in vestido de las facultades necesarias.
- 2.- El acto debe estar previsto en una norma jurídica.
- 3.- Su sentido y alcance deben ajustarse a las disposi- ciones normativas que lo rigen.
- 4.- Dicho acto debe derivarse de un mandamiento escrito.

LA MOTIVACION a que hace referencia este artículo indica que las circunstancias y modalidades del caso particular en--cuadren dentro del marco general correspondiente, establecido por la ley. Dicha motivación no siempre exige que la referida adecuación sea exacta, pues las leyes otorgan a las autoridades administrativas y judiciales lo que se llama Facultad - Discrecional para determinar si el caso concreto que vayan a- decidir encuadra dentro del supuesto abstracto previsto normativamente, pero, la mencionada facultad debe consignarse en - una disposición legal.

Es indispensable la concurrencia de la fundamentación y- de la motivación legales, para que el caso de molestia no im- plique una violación a la garantía de legalidad, es decir, no basta que haya una ley que autorice la orden o ejecución del- ó de los actos autoritarios de perturbación, sino que es pre- ciso que el caso concreto hacia el cual éstos vayan a surtir-

sus efectos esté comprendido dentro de las disposiciones relativas a la norma, invocadas por la autoridad.

La Suprema Corte al respecto, publicó en el boletín de - Información Judicial que "el requisito de fundamentación y mo tivación exigido por el artículo 16º constitucional, al tener el rango de una garantía individual, implica para las autoridades de cualquier categoría que estas sean, la obligación de actuar siempre con apego a las leyes y a la propia Constitución, de manera que sus actos no aparezcan emitidos arbitrariamente."

c) DE MANDAMIENTO ESCRITO.- Equivale a la forma del acto autoritario de molestia, el cual debe derivarse siempre de un mandamiento u orden escrito. Dicho escrito puede ser anterior o simultáneo a la ejecución del acto de molestia, pues - la exigencia de que éste conste por escrito sólo tiene como - finalidad que el gobernado se entere de la fundamentación y - motivación legales del hecho autoritario que lo afecte, así - como de la autoridad de quien provenga.

Siendo procedente el amparo por violación a las garantías individuales cometida por cualquier autoridad y conteniendo el artículo 16º constitucional la de legalidad, en los términos ya apuntados, resulta que dicho medio de control tutela, al través de la preservación de dicha garantía, todos - los ordenamiento legales.

3.- EL ULTIMO PARRAFO DEL ARTICULO 47º DE LA LEY FEDERAL DEL-
TRABAJO, EN RELACION CON LOS ARTICULOS 14º Y 16º CONSTITUCIO-
NALES.

Ultimo párrafo del artículo 47º de la Ley Federal del
Trabajo:

"El patrón deberá dar al trabajador aviso es-
crito de la fecha y causa o causas de la res-
cisión.

El aviso deberá hacerse del conocimiento del-
trabajador, y en caso de que éste se negare -
a recibirlo, el patrón dentro de los cinco --
días siguientes a la fecha de la rescisión, -
deberá hacerlo del conocimiento de la Junta -
respectiva, proporcionando a ésta el domici--
lio que tenga registrado y solicitando su no-
tificaci3n al trabajador.

La falta del aviso al trabajador o a la Junta,
por si sola bastará para considerar que el --
despido fué injustificado."

Antes de entrar de lleno a la relaci3n que guarda el úl-
timo párrafo del artículo 47º de la Ley Laboral con los artí-
culos 14º y 16º constitucionales, es importante establecer la
naturaleza jurídica del Aviso de Rescisi3n.

Algunos autores consideran que la naturaleza jurídica --
del aviso de rescisi3n es la de un acto administrativo, por -
lo que pasamos a analizar brevemente esta figura, con el obje-
to de dejar bien claro si tal aviso es o no un acto adminis--
trativo.

Andrés Serra Rojas nos proporciona la definición del Acto Administrativo:

"El Acto Administrativo es una declaración de voluntad, de conocimiento y de juicio, unilateral, concreta y ejecutiva, que constituye una decisión ejecutiva, que emana de un sujeto, la Administración Pública, en el ejercicio de una potestad administrativa, que crea, reconoce, modifica, transmite o extingue una situación jurídica subjetiva y su finalidad es la satisfacción del interés general." (12)

Resume los caracteres del acto administrativo en los siguientes términos:

- a) El acto administrativo es un acto jurídico, de Derecho Público que emana de la Administración Pública, y sometido al Derecho Administrativo.
- b) Su naturaleza no normativa, resultado de distinguir los actos administrativos y las normas jurídicas, la norma jurídica mantiene su vigencia hasta que se deroga, en tanto que el acto administrativo se agota con su cumplimiento. Guardan estrecha vinculación, pero actos y normas abedecen a diverso régimen jurídico.
- c) Es una decisión ejecutoria y no contenciosa.
- d) Es una declaración que emana de una autoridad administrativa, unitaria o colegiada, en el ejercicio de la función administrativa.
- e) Unilateral, ejecutiva y oportuna que produce una si--

(12) Serra Rojas Andrés, Derecho Administrativo, Editorial Porrúa, S.A., - Décima Edición, Tomo Primero, México, 1981. Pág. 238.

tuación jurídica concreta.

- f) La función crea, reconoce, modifica, transmite o extingue una situación jurídica subjetiva.
- g) Se propone la satisfacción de un interés general en ejercicio de la función administrativa.

El objeto de los actos administrativos es el de originar un efecto de derecho, por ejemplo, el nombramiento de un empleado, el otorgamiento de una concesión, una declaración de expropiación por causa de utilidad pública, de requisición o una declaración de nacionalización.

El acto administrativo siempre emanará de una autoridad administrativa y no judicial.

Por autoridad entendemos "la persona revestida de mando, su carácter o representación emana de ser titular de un órgano del Estado y tener facultad de decisión. Por extensión - el concepto de autoridad comprende cualquier persona que ejerce el poder del Estado".(13)

Las autoridades no deben mezclarse de modo alguno en las operaciones de las autoridades administrativas y viceversa, - ni tener conocimiento de sus actos, porque los poderes de la administración están separados y son independientes de los tribunales de justicia.

(13) Serra Rojas Andrés, Obra citada, Pág. 244.

De lo anteriormente expuesto se desprende que la naturaleza jurídica del aviso de rescisión no es la de un acto administrativo, principalmente por el hecho de que el primero emana de una autoridad judicial y el segundo de una autoridad administrativa.

Por lo que no estamos de acuerdo con los autores que sostienen que la naturaleza jurídica del aviso de rescisión es el de un acto administrativo.

Así pues, en nuestra opinión la naturaleza jurídica del aviso de rescisión es la de un procedimiento paraprocesal, -- también llamado de Jurisdicción Voluntaria, toda vez que en ellos no existe controversia alguna, ya que dicho aviso como dijimos antes, emana de una autoridad judicial.

La Ley Federal del Trabajo en su Capítulo III nos habla de los Procedimientos Paraprocesales o Voluntarios.

"Artículo 982º.- Se tramitarán conforme a las disposiciones de este capítulo, todos aquellos asuntos que, por mandato de la Ley, por su naturaleza o a solicitud de parte interesada, requieran la intervención de la Junta, -- sin que esté promovido jurisdiccionalmente -- conflicto alguno entre partes determinadas".

De la lectura de este precepto nos damos cuenta que efectivamente la naturaleza jurídica del aviso de rescisión es la de un procedimiento paraprocesal, ya que la propia Ley Labo--

ral es la que determina que el patrón deberá dar al trabajador dicho aviso o en su defecto a la propia Junta a fin de -- que ésta haga la notificación correspondiente al trabajador, -- situación que si nos ponemos a analizar perfectamente en lo -- estipulado por el artículo a que nos referimos.

"Artículo 983º.- En los procedimientos a que se refiere este capítulo, el trabajador, sin dicato o patrón interesado podrán concurrir a la Junta competente, solicitando oralmente o por escrito la intervención de la misma y señalando expresamente la persona cuya declaración se requiera, la cosa que se pretende se exhiba, o la diligencia que se pide se -- lleve a cabo.

La Junta acordará dentro de las veinticuatro horas siguientes sobre lo solicitado y, en su caso, señalará día y hora para llevar a cabo la diligencia y ordenará, en su caso, la citación de las personas cuya declaración se pretende".

De este artículo se desprende que el patrón podrá acudir a la Junta y solicitar por escrito la intervención de la misma y señalando expresamente lo que se pretende llevar a cabo, en el caso concreto sería la notificación al trabajador de la rescisión de la relación laboral que lo unía a dicho patrón.

"Artículo 991º.- En los casos de rescisión -- previstos en el último párrafo del artículo- 47º, el patrón podrá acudir ante la Junta de Conciliación o Conciliación y Arbitraje com-

petente, a solicitar se notifique al trabajador, por conducto del Actuario de la Junta, - el aviso a que el citado precepto se refiere, la Junta dentro de los 5 días siguientes al - recibo de la promoción, deberá proceder a la notificación.

El actuario levantará acta circunstanciada de la diligencia".

Como nos damos cuenta, de la lectura de los preceptos antes mencionados se desprende claramente que efectivamente la naturaleza jurídica del aviso de rescisión es la de los procedimientos paraprocesales.

Una vez que ha quedado establecida la naturaleza jurídica del aviso de rescisión, analizaremos la relación que guarda éste con los artículos 14º y 16º constitucionales, los cuales consagran las garantías de audiencia y de legalidad, respectivamente.

Como dijimos en líneas anteriores, el individuo debe contar con medio de defensa, con un método para impugnar el acto que lesione sus derechos, o que lesione en general, el contenido de la Constitución.

En primer término encontramos a la Garantía de Audiencia, contemplada en el segundo párrafo del artículo 14º constitucional, que a la letra dice:

"Nadie podrá ser privado de la vida, de la libertad o de sus propiedades, posesiones o de-
rechos, sino mediante juicio seguido ante los
tribunales previamente establecidos, en el --
que se cumplan las formalidades esenciales --
del procedimiento y conforme a las leyes expe
didas con anterioridad".

La Garantía de Audiencia surgió a través de la historia-
con el objeto de proteger jurídicamente al individuo en sus -
derechos, lo cual se motivó por las arbitrariedades y abuso -
de poder de las autoridades y sin previo juicio alguno.

Así pues, vemos que el artículo 14º de la Constitución -
Política de los Estados Unidos Mexicanos, impone a todas las-
autoridades del país la obligación de oír en defensa a los po
sibles afectados con alguna determinación que éstas mismas im
pongan.

Por lo que en relación con el último párrafo del artícu-
lo 47º de la Ley Federal del Trabajo, se impone al patrón la-
obligación de dar al trabajador aviso escrito de la fecha y -
causa o causas de la rescisión, asimismo establece que la fal
ta del aviso al trabajador o a la Junta, por sí sólo bastará-
para considerar que el despido fué injustificado.

Una vez analizado el contenido del precepto que antecede
(último párrafo del artículo 47º), consideramos que éste va -
en contra de lo establecido por el artículo 14º constitucio--

nal, violando con ello la Garantía de Audiencia que consagra, por lo que en nuestra opinión estamos en presencia de un precepto inconstitucional.

Decimos que es un precepto inconstitucional, toda vez que se están afectando los derechos de una persona (patrón), sin que la autoridad competente, en este caso la Junta de Conciliación y Arbitraje, escuche en defensa al afectado, violando como dijimos lo establecido en nuestra Carta Magna.

Al principio de este capítulo, en el inciso correspondiente a la Garantía de Audiencia, se precisan algunas de las excepciones a la misma, las cuales se encuentran consignadas en la propia Constitución, en donde se establece que las autoridades competentes, en cada caso, no están obligadas a darle al individuo oportunidad de que produzca su defensa antes de que sean afectados sus derechos, por una determinación que éstas mismas impongan, incluso no necesitan de un juicio previo para que dichas autoridades cumplan con su cometido. Estas excepciones se presentan principalmente en Materia de Inmigración, en Materia de Expropiación, en Materia Tributaria, en Materia Penal y en Materia Agraria.

Respecto a las excepciones anteriores, señalaremos que nuestra Constitución, no contempla en ninguno de sus artículos el precepto del último párrafo del artículo 47º de la Ley Laboral, como excepción de la Garantía de Audiencia, por lo -

que seguimos opinando que dicho precepto es del todo inconstitucional.

A mayor abundamiento y para reforzar lo anterior diremos que la Suprema Corte de Justicia de la Nación, ha resuelto -- que la falta del aviso de rescisión por parte del patrón sólo produce el efecto de que se le imponga al mismo una multa.

Por otro lado, es importante mencionar que la mayoría de los autores coinciden en su opinión al referirse a lo estipulado en el último párrafo del artículo 47º de la Ley de la Materia, diciendo que se adicionó acertadamente este precepto -- en favor del trabajador, pero no se ponen a pensar que se le están violando las garantías consagradas en los artículos 14º y 16º constitucionales (Audiencia y Legalidad) al patrón.

Asimismo, el legislador olvida que existe un capítulo de sanciones para el caso de que el patrón deje de cumplir con -- alguna de las disposiciones establecidas en la misma Ley Federal del Trabajo, la cual si no mal recuerdo fué expedida con el fin de regular las relaciones obrero-patronales y no para -- protección exclusiva del trabajador (por lo menos en el pre--cepto que nos ocupa), en todo caso dicha situación va en con--tra de la propia ley, por no cumplir con lo establecido en -- ese capítulo de sanciones.

En segundo término encontramos a la Garantía de Legali--

dad, que sin duda alguna, junto con la Garantía de Audiencia, imparten mayor protección y seguridad al individuo, las cuales dada su extensión y efectividad jurídica, ponen a salvo a las personas de cualquier acto de violación a sus derechos.

La Garantía de Legalidad reviste una gran importancia, - ya que como dijimos, protege todo el sistema de derecho subjetivo en nuestro país, desde la misma Constitución hasta el reglamento administrativo más minucioso y se encuentra contenida en la expresión:

"Nadie puede ser molestado en su persona, familia, domicilio, papeles o posesiones, sino en virtud de mandamiento escrito de la autoridad competente, que funde y motive la causa legal del procedimiento."...

La Garantía de Legalidad surgió en forma similar a la Garantía de Audiencia, con el propósito de brindar protección jurídica al individuo en su esfera de derecho.

Nuestra Constitución Política, como sabemos, impone a todas las autoridades del país, que además de que tienen la obligación de escuchar en defensa a los posibles afectados por alguna determinación que ellas mismas impongan, es también obligación de éstas fundar y motivar debidamente tales determinaciones.

La Garantía de Legalidad en relación con el último párrafo del artículo 47º, reviste una situación en la que la primera en ningún momento se encuentra presente al momento de que se presente la segunda, por lo que, la determinación de considerar como despido injustificado el hecho de que el patrón no cumpla con la obligación de dar al trabajador o la Junta el - aviso de rescisión respectivo, es totalmente inconstitucional.

Decimos que es inconstitucional dicho precepto, toda vez que en ningún momento la autoridad competente, expide mandamiento escrito al patrón y mucho menos funda y motiva dicha - determinación, por lo que se están violando los derechos de - la persona del caso, y por ende se está actuando en contra de lo establecido por la Constitución.

Por el contrario, dicha autoridad le impone al patrón -- una doble carga procesal (de la prueba), y son las siguientes: La primera de ellas la constituye el hecho de avisar a la Junta de Conciliación o de Conciliación y Arbitraje, según sea - el caso; y la segunda, acreditar ante ella misma, que el trabajador se negó a recibir el aviso de rescisión correspondiente.

Para concluir haremos constar que el último párrafo del artículo 47º, aparte de ser inconstitucional es parcial, ya - que como mencionamos la Ley Federal del Trabajo, surgió para regular las relaciones laborales (obrero-patronales), y si la

misma Ley establece que se considerará despido injustificado el hecho de que el patrón no cumpla con lo establecido por el precepto en cuestión (último párrafo del artículo 47º); en -- nuestra opinión, y para considerar que la Ley es parcial en -- este precepto, cuando el patrón cumpla con todas y cada una -- de las obligaciones o formalidades que la Ley Laboral le impo -- ne, referentes al aviso de rescisión, ésta debería de conside -- rar, en favor del patrón, una rescisión justificada, situa--- ción que por el contrario le complica, ya que como dijimos le impone la doble carga procesal.

Por último y para reforzar o apoyar nuestro criterio, -- formularemos la siguiente pregunta ¿Qué pasa si el patrón no -- dá aviso de rescisión al trabajador o a la Junta?. Ya sabe-- mos que la Ley previene que ese sólo hecho bastará para que -- el despido sea injustificado.

La respuesta a la pregunta planteada nos la proporciona -- el Doctor Baltazar Cavazos Flores y nos dice que: "Concide-- ramos antijurídico este criterio, va que los "despidos" serán -- justificados o injustificados intrínsecamente independiente-- mente del aviso de notificación. Se deberá adicionar este -- párrafo con la palabra "presuntivamente" es decir, que el he-- cho de no dar aviso respectivo haga que el "despido" sea co-- siderado presuntivamente injustificado, salvo prueba en con-- trario," (14)

(14) Nueva Ley Federal del Trabajo, Tematizada y Sistematizada, Baltazar-- Cavazos Flores. 18ª Edición México 1985. Editorial Trillas, Pág. 133.

Nos sigue diciendo, "Si un trabajador incurre en alguna de las causales a que se refiere este precepto, y si el patrón lo acredita oportunamente, consideramos que se le debe de absolver aún cuando no se haya dado el aviso correspondiente".(15)

En nuestra opinión pensamos que el Doctor Baltazar Cavazos Flores con esa respuesta nos hace un resumen de lo que hemos venido exponiendo, por lo que estamos de acuerdo en que debería de agregarse a dicho precepto la palabra "presuntivamente", ya que de lo contrario el equilibrio de las relaciones laborales sufren un menoscabo en perjuicio del patrón.

(15) Obra citada, Pág. 133.

C A P I T U L O V .

INTERPRETACION DEL ULTIMO PARRAFO DEL
ARTICULO 47º DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

A manera de introducción y con el fin de comprender en mayor parte el contenido del presente capítulo, nos permitimos transcribir algunos comentarios publicados en el Diario de Debates de la Cámara de Diputados, referente a la adición que sufrió el último párrafo del artículo 47º de la Ley Federal del Trabajo en el año de 1980.

"Se establecen otras situaciones en las que -- fuera de juicio, los patrones y los trabajadores acuden a las Juntas para darles pleno valor legal; en estos casos más que como fedatarios, los tribunales laborales intervienen como autoridades que vigilan el debido cumplimiento de las normas jurídicas;

El artículo 991º de la Iniciativa resuelve, -- conjuntamente con la adición que se propone al artículo 47º de esta ley, un problema que en la práctica se presenta con frecuencia, y que hasta ahora no ha tenido una clara solución; -- se trata del procedimiento que deberá seguir un patrón al rescindir su relación de trabajo con un trabajador, la adición tiene por objeto implementar al último párrafo del artículo 47º para el efecto de que no se pueda argumentar -- que la falta de notificación obedeció a la negativa del trabajador a recibir el aviso.

Concomitantemente con lo anterior, se propone la adición al artículo 47º, consistente en señalar la consecuencia legal de la falta de notificación por escrito al trabajador, que tiene por objeto fundamental hacer posible que el trabajador despedido conozca oportunamente las causas del despido para que esté en posibilidad de recurrir a los tribunales laborales, -- cuando considere que es injustificado, y así no se vea sorprendido e indefenso en el momento del juicio. La modificación del artículo 47º es indispensable para hacer operantes las nuevas reglas de carácter probatorio que se introducen y dan origen a la celeridad del procedimiento. Si la consecuencia legal de la falta de notificación por escrito de las causas del despido es que éste se considere injustificado, se debe contar con el instrumento necesario para el cumplimiento de la obligación en caso de que el trabajador se niegue a recibirlo, y es por ello, como se ha expuesto, se faculta a la Junta en el artículo 991º para hacer llegar el mencionado aviso al trabajador, a solicitud del patrón".(16)

Seguimos transcribiendo:

"La iniciativa en su artículo segundo propone una adición al artículo 47º de la Ley de la Materia.

Conforme a lo expresado en la Exposición de Motivos y de acuerdo con el texto de la modificación propuesta, se advierte que ésta tiene por objeto precisar las consecuencias del incumplimiento de la obligación que, a cargo del patrón, consigna el último párrafo del artículo 47º en vigor. Esta modificación se considera

(16) Diario de Debates de la Cámara de Diputados. - 21 de Diciembre de --- 1979.- Pág. 28 y 29.

sustancial y tendrá efectos muy importantes en el aspecto procesal, toda vez que permitirá al trabajador defender sus derechos en relación con las violaciones que se le imputen y obligará al patrón a dar el aviso correspondiente, pues de lo contrario, según se indica en la propia Iniciativa, el despido se considerará injustificado." (17)

"La Comisión, recogiendo esta inquietud, modificó también el Artículo 784 para eximir de la carga de la prueba a los trabajadores, y esto, señores, orienta a garantizar el derecho tutelar en esta materia, pero, más aún, no sólo se logra esta celeridad procesal que tanto decíamos para evitar la dilación en la aplicación de justicia, sino que se establecen disposiciones que garantizan el ejercicio de los derechos por parte del trabajador, y quisiera referirme, de manera especial, al Artículo 47º del proyecto que las propias organizaciones patronales trataron de impugnar a los 4, 5 o 6 días que tuvieron para conocer la iniciativa, y en el que se refiere a que el patrón estará obligado a notificar a la Junta en un plazo de 5 días el despido de cualquier trabajador, y establece que en el caso de no hacerlo, se tendrá como un despido injustificado. Este simple dispositivo, compañeros, va a garantizar mucho que los patrones no sigan burlándose con los despidos y ofrecimientos de trabajos reiterados con el que han acostumbrado a los trabajadores de México.

Por eso dije hace un rato que bastaría este artículo para que nosotros, en conciencia, no perdiéramos tiempo para discutir y aprobar en su caso la iniciativa.

Compañeros diputados:

(17) Diario de Debates de la Cámara de Diputados.- 27 y 28 de diciembre - de 1979.- Pág. 83.

Con las razones que he expuesto, nuestro partido considera que la iniciativa en lo general debe ser aprobada por esta Cámara, nuestro voto será afirmativo porque pensamos que con esta iniciativa se gana tiempo para los trabajadores de México, y no se les concede una petición ilegítima a las organizaciones patronales que quieren oponerse a los avances de esta ley.

Muchas gracias". (18)

De la lectura de los comentarios hechos en el Diario de Debates de la Cámara de Diputados, por los Legisladores, nos damos cuenta que la intención de éstos es la de proteger los intereses de la clase trabajadora, al mencionar que la adición que se propone en la Iniciativa al último párrafo del artículo 47º de la Ley Federal del Trabajo, es indispensable para hacer operantes las nuevas reglas de carácter probatorio que se introducen y dan origen a la celeridad del procedimiento. Manifiestan que esta modificación se considera substancial y tendrá efectos muy importantes en el aspecto procesal, toda vez que permitirá al trabajador defender sus derechos en relación con las violaciones que se le imputen y obligará al patrón a dar el aviso correspondiente, pues de lo contrario, según se indica en la propia Iniciativa, el despido se considerará injustificado.

Situación en la que estoy parcialmente de acuerdo por lo que respecta a que la función de la Ley Federal del Trabado

(18) Diario de Debates de la Cámara de Diputados. - 27 y 28 de Diciembre - de 1979, Pág. 121.

jo es tutelar los intereses de los trabajadores, pero tal protección no debe ir encaminada a perjudicar los intereses de otra clase que es la patronal, porque de ser así y al considerar que por el simple hecho de la falta del aviso de rescisión, se considerará que el despido fué injustificado, estamos en presencia de un acto inconstitucional, ya que en ningún momento se han cubierto los requisitos establecidos en los artículos 14º y 16º Constitucionales, por lo que se están violando las garantías que amparan estos preceptos como son la de Audiencia y de la Legalidad en perjuicio de los patrones, y ante tal situación se les deja en un completo estado de indefensión.

Asimismo considero que otra situación sería el hecho de que en lugar de considerar injustificado el despido, se le aplicara una multa al patrón como lo estipula la Ley de la Materia en su capítulo de Sanciones y considerar "presuntivamente injustificado dicho despido, salvo prueba en contrario", para que de esta manera no se viole lo estipulado por nuestra Carta Magna.

También nos damos cuenta que los legisladores, según los debates, en ningún momento discutieron a fondo o por lo menos cuidadosamente la adición propuesta al 47º de la Legislación-Laboral, ya que únicamente se hizo una votación de aprobación general a la Iniciativa y tomando en cuenta solamente el beneficio que obtendría la clase trabajadora, pero jamás se pusie

ron a analizar si se estaba violando o no un precepto constitucional.

Por lo manifestado en líneas anteriores quiero hacer la aclaración que no estoy en contra de la clase obrera, sino -- que únicamente quiero hacer la observación de que efectivamente estamos en presencia de un acto que va en contra de la --- Constitución.

1.- EJECUTORIAS SUSTENTADAS POR LOS TRIBUNALES COLEGIADOS DE CIRCUITO EN MATERIA DE TRABAJO.

Con el fin de conocer algunos de los puntos de vista de la interpretación que dan los altos tribunales en Materia Laboral, al último párrafo del artículo 47º de la Ley Federal del Trabajo, nos permitimos transcribir algunas de las ejecutorias referentes a dicha interpretación.

AVISO DE RESCISION DADO A LA JUNTA, NO ACREDITA NINGUNA DE LAS CAUSALES CONTENIDAS EN EL ARTICULO 47º DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.- La justificación o injustificación del despido no depende del aviso o falta del mismo, sino que los hechos que lo originaron -- sean o no constitutivos de alguna o algunas de las causas señaladas por el artículo 47º de la Ley Federal del Trabajo, lo cual deberá ser oportunamente comprobado dentro del procedimiento laboral correspondiente.

Amparo directo 665/76.- Restaurant Avenida, - Francisco Fong Juy, Hotel Avenida y Francisco Pérez Esparza.- 18 de marzo de 1977.- Una mayoría de votos.- Ponente: Rubén Domínguez-Viloria.(19)

Comentario: Por lo que respecta a esta ejecutoria, en mi opinión está muy bien redactada, ya que efectivamente ambas partes en un procedimiento están en igualdad de derechos y la justificación o la injustificación será acreditada según las pruebas que aporten cada una de ellas, independientemente de si se entregó o no el aviso de rescisión.

(19) S.C.J.N. INFORME 1977.- Tercera Parte.- Tribunales Colegiados.- T.C. del 8º Circuito.- Sección Segunda.- Precedentes Importantes.- Tesis-9, Pág. 388.

RESCISION DE LA RELACION LABORAL, OMISION DEL AVISO POR PARTE DE SU FECHA Y CAUSA.- Si la parte demandada confiesa haber despedido al trabajador, y que no le dió aviso por escrito y causa o causas del mismo, resulta evidente que el demandado no cumplió con la exigencia o requisito previsto en la última parte del artículo 47º de la Ley Federal del Trabajo, consistente en la obligación que tiene el patrón de dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión, o hacerlo del conocimiento de la Junta, dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión si el trabajador se negó a recibir el aviso, proporcionando a dicha Junta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador, falta que por sí sola basta para considerar que el despido fué injustificado de conformidad con lo dispuesto por el propio precepto legal, sanción que entró en vigor el primero de mayo de mil novecientos ochenta.

Amparo directo 492/82.- Enrique Silva Rivera.- 29 de octubre de 1982.- Unanimidad de votos.- Ponente: Gabriel Santos Ayala.- Secretaria: Martha Guadalupe Ortíz Polanco.(20)

Comentario: De conformidad con lo establecido en la Ley Federal del Trabajo efectivamente estamos en presencia de un despido injustificado, situación que no estoy de acuerdo ya que tal precepto va en contra de la Constitución al violarle al patrón las garantías de Audiencia y Legalidad.

(20) S.C.J.N. INFORME 1982.- Tercera Parte.- Tribunales Colegiados.- T.C. del 8º Circuito.- Tesis 29, Pág. 268.

LEY ANTERIOR, FALTA DE AVISO DE RESCISION, - NO GENERA PRESUNCION DE DESPIDO INJUSTIFI-- CADO.- El hecho de que el patrón no haya da-- do aviso al actor de la causal de rescisión-- del contrato, no tiene como consecuencia que se genere la presunción de que el despido -- fue injustificado; ello porque la Suprema -- Corte de Justicia de la Nación ha establecido que en estos casos sólo debe imponerse -- multa al patrón contraviniente, a mayor abun-- damiento, este Tribunal Colegiado advierte -- que los razonamientos vertidos por el quejo-- so en torno a la violación del artículo 47º-- último párrafo de la Ley Federal del Trabajo, se refieren a la reforma que se hizo a tal -- numeral a partir del primero de mayo de mil-- novecientos ochenta, razonamientos que son -- inatendibles porque la demanda se presentó -- antes de esa fecha "veintinueve de Febrero -- de mil novecientos ochenta", y por lo tanto -- la Ley aplicable es la anterior, con base en -- lo dispuesto por el artículo segundo trans-- crito de la Ley Federal del Trabajo reforma-- da, de que los juicios que se hayan iniciado con anterioridad a la vigencia de este decre-- to, continuarán su trámite, conforme a las -- disposiciones anteriores.

Amparo directo 143/82.- Jerónimo de la Paz - Briseño.- 9 de julio de 1982.- Unanimidad de votos.- Ponente: José Antonio Hernández Martínez.- Secretario: Xavier Luévano Mesta. -- (21)

Comentario: Considero que este punto de vista debería de seguirse aplicando actualmente en cuanto a la sanción a que - se hace merecedor el patrón y no a considerar injustificada - la rescisión por la falta de aviso.

(21) S.C.J.N. INFORME 1982.- Tercera Parte.- Tribunales Colegiados.- T.C. del 8º Circuito.- Tesis 19, Pág. 263.

AVISO DE LA CAUSA O CAUSAS DE LA RESCISIÓN - DEL NEXO LABORAL.- De la disposición del artículo 47º, infine de la Ley Federal del Trabajo, se advierte claramente que el propósito del legislador fué que los trabajadores - que sean separados por cualesquiera de las causas de rescisión que enumera el citado -- precepto, tengan pleno conocimiento de ellas para así estar en condiciones de defenderse y preparar las pruebas dirigidas a acreditar que la rescisión fué indebida. En consecuencia, es evidente que la falta de aviso - al trabajador directamente o por conducto de la Junta impide que aquél formule adecuadamente su demanda y asimismo que prepare, para proponerle, el material probatorio pertinente, lo que conduce a considerar que el legislador quizo también que la sanción que establece la disposición legal en referencia, - sea determinante para que la falta de dicho aviso, por sí solo, baste para concluir que el despido fué injustificado.

Amparo directo 1655/81.- Agentes de Radio y Televisión, S.A.- 1º de diciembre de 1981.-- Unanimidad de votos.- Horacio Cardoso Ugarte.- Secretario: Víctor E. Maldonado Lara.

Sostienen la misma tesis:

Amparo directo 573/81.- Rubén Hinojosa Santoyo.- 13 de abril de 1982.- Unanimidad de votos.- Ponente: José Martínez Delgado.- Secretario: Mónica Franco.

Amparo directo 243/82.- José González Hernández.- 3 de mayo de 1982.- Unanimidad de votos.- Ponente: Horacio Cardoso Ugarte.- Secretario: Gregorio Valencia B.

Amparo directo 319/82.- Miguel García Jiménez y otro.- 21 de junio de 1982.- Unanimidad

dad de votos.- Ponente: Horacio Cardoso Ugarte.- Secretario: Leonardo A. López Taboada. Amparo directo 2109/80.- Agentes de Radio y Televisión, S.A.- 15 de julio de 1982.- Unanimidad de votos.- Ponente: Horacio Cardoso-Ugarte.- Secretario: Víctor E. Maldonado Lara.(22)

Comentario: Considero que los trabajadores podrán, preparar su demanda laboral independientemente de que le sea entregado el aviso o no y a pesar de cualesquiera que haya sido la causa de la rescisión, tomando en consideración que el trabajador cuenta con un término adecuado para poder demandar al patrón, en caso de despido al momento de que este último le comuniqué en forma verbal o escrita tal situación, ya que si nos ponemos a pensar la Junta no le exige al trabajador que acompañe al escrito de demanda el aviso de rescisión para que tal demanda proceda, como sabemos la justificación o la injustificación de la rescisión dependerá de un procedimiento fundamental para determinar a quien le asiste la razón.

(22) S.C.J.N. INFORME 182.- Tercera Parte.- Tribunales Colegiados.- Ier.- T.C. en Materia de Trabajo del Ier. Circuito.- Tesis 2, Págs. 141 y 142.

RESCISION DE LA RELACION DE TRABAJO, AVISO - ESCRITO DE LA CAUSA Y FECHA DE LA.- Si bien es cierto que el artículo 47º 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 sola 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 demuestran esas circunstancias, o sea, que tuvo conocimiento verbal y ante testigos de la fecha y causa de la separación, de acuerdo con una recta interpretación jurídica el 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 que 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 de defenderse, es decir, que por el hecho de no dar por escrito, el aviso respectivo, se tuviera como injustificado el -- despido sin acudir 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 14º constitucional.

Además, en materia laboral subsiste el principio general del derecho de que el actor en el juicio está obligado a exponer con claridad y a probar los hechos de su acción, con las salvedades que la propia ley y la jurisprudencia establecen, y el demandado a hacer lo mismo con los hechos en los que funde sus excepciones y defensas, y esta disposición ya no tendría razón de ser si de todos modos se va a condenar al demandado a la indemnización constitucional y a otras prestaciones accesorias, y también debe tomarse en cuenta que la justificación del despido depende de los hechos que la originaron sean o no constitutivos de alguna o algunas de las causas señaladas por el mencionado artículo 47º con base en las cuales 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.(23)

Comentario: Me parece muy acertada esta ejecutoria, por el gran sentido que tiene de lo que significa la imparcialidad y el gran análisis que hace en relación a la Constitución.

Por otro lado el trabajador no necesita forzosamente de un aviso de rescisión en donde le manifiesten la fecha y las causas de la misma, para poder entablar un juicio laboral, toda vez que desde el momento en que el patrón deje de cubrirle su salario, éste está en posibilidades de demandarlo.

(23) S.C.J.N. INFORME 1983.- Tercera Parte.- Tribunales Colegiados.- T.C. del Décimo Circuito.- Tesis 23, Pág. 345.

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 47º 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 Recubri--
mientos Técnicos de Chihuahua, S.A. 2 de sep-
tiembre de 1983.- Unanimidad de votos.- Po--
nente: Gustavo García Romero.- Secretario: -
Julio J. Ponce Gamiño.(24)

Comentario: Considero que la presente ejecutoria es con-
tradictoria a la intención que tiene el legislador, toda vez-
que el hecho de que la Junta omita el notificar al trabajador
de la rescisión de su contrato o relación laboral; por este -
simple hecho, lo cual ocurre normalmente, está dejando de cum
plir con su papel fundamental que es el de proteger los inte-
reses de la clase trabajadora y si nos ponemos a analizar tal
circunstancia, encontraremos que es el mismo caso que sucede-
con la falta de aviso al trabajador por parte del patrón, sin
que se pueda sancionar siquiera a la responsable por tal omi-
sión, en este caso a la Junta respectiva.

(24) S.C.J.N. INFORME 1983.- Tercera Parte.- Tribunales Colegiados.- T.C.
del Octavo Circuito.- Tesis 2, Pág. 299.

AVISO DE RESCISIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO, - CASO EN QUE EL TRABAJADOR SE NIEGA A FIRMAR DE RECIBIDO.- Si el Trabajador se niega a -- firmar de recibido el aviso de rescisión de la relación laboral, no significa que el patrón deba acudir a la Junta, para que se notifique al trabajador la rescisión del contrato, toda vez que el trabajador se niega a recibirlo, y no cuando, como en la especie, el trabajador se le entregó el escrito de -- rescisión y se negó a firmar.

Amparo directo 595/85, Gabriel Hernández Zavala. 31 de octubre de 1985. Unanimidad de - votos. Ponente: Guillermo Baltazar Alvear.-- Secretario: Ricardo Díaz Chávez.(25)

Comentario: Es conveniente hacer mención que aún cuando el trabajador se niega a firmar de recibido el aviso de rescisión, éste siempre argumentará que jamás recibió dicho aviso, tomando en cuenta que el hacerlo, sería tanto como darle la - razón al patrón, situación que jamás aceptará el trabajador, - por lo que considero que la presente ejecutoria será aplicada en muy raros casos.

AVISO DE RESCISION, CAUSALES NO SEÑALADAS EN EL.- Conforme al artículo 47º de la Ley Federal del Trabajo, el aviso de rescisión debe contener la fecha y causa o causas que lo motivan, debiendo especificarse los hechos que se le imputen para el efecto de que el trabajador tenga conocimiento de ellas y pueda preparar su defensa y no se modifiquen las causas del despido, de ahí que al haber invocado la demandada como excepciones al contestar la demanda, una causa de rescisión de la relación laboral, y al basarse el laudo en que se demostró esa causa de rescisión, es indudable que el laudo en esos términos resulta violatorio de garantías individuales.

Amparo directo 56/82. Jesús Andrés Ramírez - Zendejas. 30 de agosto de 1985. Unanimidad de votos. Ponente: Marco Antonio Arroyo Montero. Secretario: Martín Guerrero Aguilar. - (26)

Comentario: A mi parecer es acertada esta ejecutoria por lo que respecta al hecho de que el aviso de rescisión debe -- contener la o las causas que originaron el proceder del patrón, pero como lo manifesté en líneas anteriores, esta situación se aclarará en el transcurso del procedimiento laboral correspondiente.

2.- EJECUTORIAS SUSTENTADAS POR LA CUARTA SALA DE LA SUPREMACORTE DE JUSTICIA DE LA NACION.

De igual manera transcribiremos algunas de las ejecutorias más importantes en relación con el último párrafo del artículo 47º de la Ley Federal del Trabajo.

DESPIDO DEL TRABAJADOR, EXCEPCIONES RELATIVAS A SU JUSTIFICACION.- Tratándose de la rescisión del contrato del trabajo por cualquiera de las causas previstas por el artículo 122º de la Ley Federal del Trabajo de 1931 (artículo 47º de la ley vigente) no basta que el patrón aduzca la causal que, a su juicio, fundamente el despido justificado, sino que es indispensable, a fin de evitar que el trabajador quede en el juicio en estado de indefensión, que se precisen los hechos constitutivos del propio despido, para que el actor tenga oportunidad de preparar sus pruebas en cuanto a la injustificación aducida por el mismo.

Quinta Epoca:

Tomo LXXI, Pág. 564.- A.D. 5309/41.- Díaz de León Guillermo y Coags.- UNanimidad de 4 votos.
Tomo CXIII, Pág. 199.- Santos Napoleón de los.
Tomo CXVI, Pág. 219.- A.D. 285/52.- Ortega José.- 5 votos.
Tomo CXV, Pág. 1292.- Hernández Martínez Conrado y Coags.
Tomo CXV, Pág. 1191.- A.D. 2170/48.- Espinoza Guadarrama José.- 5 votos.(27)

Comentario: Aunque no se contempla todavía el aviso de -

(27) S.C.J.N. INFORME 1981: Segunda Parte.- Cuarta Sala.- Apéndice de Jurisprudencia 1917-1981: Tesis 54.- Pág. 40.

rescisión es importante precisar la causal que invocó el patrón para que el trabajador tenga la oportunidad de probar la injustificación de la rescisión. Este último debería ser -- fundamental en todo proceso laboral, ya que si el trabajador no acredita que fué objeto de una rescisión o despido injustificado, es antijurídico condenar al patrón al pago de una indemnización.

AVISO DE LA CAUSA DE LA RESCISION LABORAL --
POR EL PATRON FALTA DE.- Si el patrón, al --
rescindir el contrato individual de trabajo
no cumple con lo dispuesto en el párrafo fi-
nal del artículo 47º de la Ley Federal del -
Trabajo, dicho despido está afectado de nuli-
dad, por lo que carece de efectos la excep-
ción que el patrón pudiera aducir al con-
testar la demanda.

Amparo directo 3395/82.- María de los Ange-
les Leal Martínez.- 6 de septiembre de 1982.
5 votos.- Ponente: Juan Moisés Callejas Gar-
cía.- Secretario: Constantino Martínez Espi-
noza. (28)

Comentario: A mi parecer esta ejecutoria va en contra de lo estipulado en la Constitución, toda vez que al determinar que carece de efectos la excepción que el patrón pudiera aducir al contestar la demanda, se le dejaría en completo estado de indefensión, al momento que se le estarían violando las ga- rantías que le otorga nuestra Carta Magna, como son las de Au- diencia y la de Legalidad, en sus artículos 14º y 16º respec- tivamente.

AVISO DE RESCISIÓN DE LA RELACION LABORAL.- NOTIFICACION POR MEDIO DE LA JUNTA DEL. SOLO PRODUCE EFECTOS CUANDO EL TRABAJADOR SE NEGOPREVIAMENTE A RECIBIRLO.- Para que tenga efecto en todos sus aspectos, incluso en cuanto a la prescripción, el conocimiento que el patrón haga por escrito a la Junta respectiva dentro de los 5 días siguientes al despido de un trabajador, de la fecha y causa o causas de la rescisión de la relación laboral, solicitando la notificación al trabajador en el domicilio que tenga registrado, como lo ordena la parte relativa del artículo 47º 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: María Cristina Salmorán de Tamayo.- Secretario: Héctor Santacruz Fernández.

Precedentes:

Amparo directo 3635/82.- Mirna Estela Pizarro Ponce.- 24 de enero de 1983.- Mayoría de votos de los Ministros Juan Moisés Calleja García, María Cristina Salmorán de Tamayo, Julio Sánchez Vargas y David Franco Rodríguez, contra el voto del Ministro Alfonso López Aparicio.- Ponente: Juan Moisés Calleja García.- Secretaria: Catalina Pérez Bárcenas.

Amparo directo 3745/82.- Maximiliano López Moreno.- 21 de febrero de 1983.- Mayoría de votos de los Ministros Juan Moisés Calleja García, María Cristina Salmorán de Tamayo.

Julio Sánchez Vargas y David Franco Rodríguez, contra el voto del Ministro Alfonso López Aparicio.- Ponente: Juan Moisés Calleja García.-- Secretaria: Carolina Pichardo Blake.(29)

Comentario: El hecho de que la Ley Federal del Trabajo imponga al patrón la obligación de acreditar en el juicio que el trabajador se negó a recibir el aviso de rescisión previamente, para nosotros es totalmente injusto, en virtud de que le deja al patrón una doble carga de la prueba, en primer lugar el hecho de que el trabajador se negó a recibir el aviso de rescisión y en segundo término acreditar que la rescisión fué justificada.

En los casos en que el trabajador deja de presentarse al centro de trabajo sin que se sepa nada acerca de él es imposible darle a conocer el aviso de rescisión y como consecuencia de esto es imposible acreditar que se negó a recibirlo, ya -- que en ocasiones jamás regresan al centro de trabajo.

29) S.C.J.N. INFORME 1983.- Segunda Parte.- Cuarta Sala.- Sección Segunda .- Precedentes que no constituyen jurisprudencia.- Tesis 25. Pág. 30.

AVISO DE RESCISIÓN SIN ESPECIFICAR LAS CAUSAS-
QUE LA MOTIVAN.- Conforme al artículo 47º de -
la Ley Federal del Trabajo, el aviso de rescisi-
ón debe contener la fecha y causa o causas -
que la motiven a fin de que el trabajador ten-
ga conocimiento de ella o ellas, y pueda prepa-
rar su defensa, siendo indispensable la especi-
ficación de los hechos que se le imputan para-
que no se modifiquen las causas del despido de-
jándolo en estado de indefensión y víctima de-
la inseguridad jurídica, pues de acuerdo con -
los artículos 873º y 875º de la Ley Federal --
del Trabajo, sólo existe una audiencia con ---
tres etapas: de conciliación, demanda y ex-
cepciones 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.--
1º de agosto de 1983.- Unanimidad de 4 votos.-
Ponente: David Franco Rodríguez.- Secretario:-
Rogelio Sánchez Alcauter.

Amparo directo 3748/82.- Empresa Sincamex, S.-
A. 1º de agosto de 1983.- Unanimidad de 4 vo-
tos.- Ponente: Juan Moisés Calleja García.- Se-
cretaria: Catalina Pérez Bárcenas.

Amparo directo 7345/82.- Gorduroy, S.A.- 13 -
de julio de 1983.- Unanimidad de 4 votos.- Po-
nente: Julio Sánchez Vargas.- Secretaria; Ma-
ría Edith Cervantes Ortíz.

Amparo directo 5071/82.- Austraberto Vázquez -
Aguilar.- 13 de julio de 1983.- Unanimidad de-
4 votos.- Ponente: Julio Sánchez Vargas.- Se-
cretaria: María Edith Cervantes Ortíz.

Amparo directo 4820/82.- Empresa de Participa-
ción Estatal Mayoritaria "Minera Carbonífera -
Río Escondido, S.A.".- 6 de junio de 1983.- --
Unanimidad de 4 votos.- Ponente: María Cristi-

na Salmorán de Tamayo.- Secretario: Héctor --
Santacruz Fernández.(30)

Comentario: Estamos totalmente de acuerdo y con esto sólo resta ver el tipo de pruebas que ofrezcan las partes en el procedimiento para determinar quién tiene la razón.

(30) S.C.J.N. INFORME 1983.- Segunda Parte.- Cuarta Sala.- Sección Primera.- Tesis de Jurisprudencia No. 3.- Pág. 6.

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

PRIMERA.- No estamos de acuerdo con los autores que sostienen que la palabra "rescisión" debe ser substituída por la palabra "despido", mediante reforma que sufra la Ley Federal del Trabajo; por el contrario en nuestra opinión es un error realizar esta substitución o equiparación, toda vez que la Ley es bien precisa al manifestar tanto en el artículo 47º como en el - 51º que son "causas de rescisión" y no "causas de - despido".

SEGUNDA.- La Ley Federal del Trabajo omite dar un concepto de rescisión y al efecto propongo el siguiente: Rescisión es el acto en virtud del cual, uno de los su jetos de la relación laboral, dá por terminada ésta, de manera unilateral, invocando alguna o algunas de las causas expresamente previstas por la Ley, imputable al otro sujeto.

TERCERA.- No estamos de acuerdo con los autores que sostienen que la naturaleza jurídica del aviso de rescisión - es la de un acto administrativo, ya que, en nuestra opinión dicha naturaleza es la de un procedimiento-paraprocesal, también llamado de jurisdicción volun taria, toda vez que en ellos no existe controversia alguna y en virtud de que dicho aviso emana de una-

autoridad judicial, como lo estipula el artículo -- 982º de la Ley Federal del Trabajo.

CUARTA.- El legislador olvida que existe un capítulo de sanciones, para el caso de que el patrón deje de cumplir con alguna disposición establecida en la misma Ley Federal del Trabajo, la cual si no mal recuerdo fué expedida con el fin de regular las relaciones obrero-patronales y no para protección exclusiva -- del trabajador (por lo menos en cuanto al aviso de rescisión), en todo caso dicha situación va en contra de la propia Ley, por no cumplir con lo estipulado en ese capítulo de sanciones.

QUINTA.- Consideramos que la Ley Federal del Trabajo es parcial en el sentido de que, en aquellos casos en que el patrón cumple con todos y cada uno de los requisitos que se estipulan en la parte final del artículo 47º, debería de considerar que se trata de una rescisión justificada sin responsabilidad para el patrón, situación que por el contrario le complica, toda vez que le impone al mismo una doble carga pro cesal; la primera la constituye el hecho de dar aviso a la Junta respectiva, según sea el caso, y la segunda acreditar ante la propia Junta que el trabajador se negó a recibir el aviso de rescisión.

SEXTA.- La Suprema Corte de Justicia de la Nación, ha re---suelto que la falta del aviso de rescisión por parte del patrón sólo produce el efecto de que se le imponga al mismo una multa como lo estipula la propia Ley en su capítulo de sanciones; y no considerar injustificada dicha rescisión por lo que es conveniente que la Ley Federal del Trabajo sufra una reforma en su artículo 47º, parte final, y considerar "presuntivamente injustificado dicho despido --salvo prueba en contrario", para que de esta manera no vaya en contra de nuestro más alto Tribunal ni en contra de nuestra Carta Magna.

SEPTIMA.- La intención que tuvieron los legisladores al adicionar el último párrafo del artículo 47º de la Legislación Laboral, fué la de proteger los intereses de la clase trabajadora, pero nunca imaginaron que con ésto perjudicaban a la clase patronal, violándo le sus garantías constitucionales, olvidando por --completo la necesidad existente de armonizar el equilibrio de los factores de la producción en beneficio del propio trabajador, de la empresa y de la prosperidad del país.

OCTAVA.- De la lectura de las diferentes ejecutorias y jurisprudencias que hemos realizado en el presente trabajo, consideramos importante hacer la mención de que ya es tiempo de que los Ministros y los Magistrados

se unifiquen en criterios comunes, por lo que respecta al aviso de rescisión, con el fin de impartir una mejor justicia en materia de trabajo y con esto evitar alguna injusticia.

NOVENA.- En mi muy personal punto de vista, la justificación o injustificación de una rescisión, debe ser acreditada en el procedimiento laboral, tomando en consideración las pruebas que aporten cada una de las partes, independientemente de que el patrón haya cumplido o no con lo establecido en la parte final del artículo 47º de la Ley de la Materia.

DECIMA.- El simple hecho de que el patrón omita entregar al trabajador el aviso de rescisión y considerarlo como un "despido injustificado", en mi punto de vista, constituye un acto inconstitucional, ya que en ningún momento se han cubierto los requisitos establecidos en los artículos 14º y 16º constitucionales, por lo que se están violando las garantías que amparan estos preceptos y que son la de audiencia y la de legalidad, en perjuicio del patrón, que después de todo también es un ciudadano con derechos.

DECIMA

PRIMERA.- Consideramos que los artículos 14º y 16º de la Constitución General, los cuales consagran las garan---

tías de audiencia y legalidad, deberían ser aplicados en todos aquellos casos en que se pretenda afectar los intereses de algún particular (patrón), con las excepciones que la misma Constitución señala, ya de que de lo contrario se dejaría en un completo estado de indefensión al particular, sin darle oportunidad de defenderse.

DECIMA

SEGUNDA.- El hecho de que el patrón no cumpla con lo establecido en la parte final del artículo 47º de la Ley - Laboral, consistente en la obligación que tiene el patrón en dar al trabajador a la Junta, el aviso de rescisión respectivo y en caso contrario considerar como "despido injustificado" tal situación; para nosotros dicho precepto es totalmente inconstitucional, toda vez que en ningún momento la Junta competente, expide mandamiento escrito al patrón y mucho menos funda y motiva dicha determinación, por lo -- que se están violando los derechos de la persona -- del caso, y por ende se está actuando en contra de lo establecido en la Constitución.

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

APENDICE AL SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACION,
Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación,
de los fallos pronunciados en los años de 1917 a 1965,
Quinta Parte, Cuarta Sala,
Imprenta Murguía, S.A.,
México, 1965.

BURGOA ORIHUELA IGNACIO,
El Juicio de Amparo,
Editorial Porrúa, S.A.,
México, 1968.

BURGOA ORIHUELA IGNACIO,
Las Garantías Individuales,
Editorial Porrúa, S.A.,
México, 1968.

CASTORENA J.J.,
Manual del Derecho Obrero,
Ensayo de Integración de la Doctrina Mexicana del Derecho Obrero,
Impresora Elo,
México, 1949.

CUEVA DE LA, MARIO,
El Nuevo Derecho del Trabajo,
2 Tomos, Editorial Porrúa, S.A.,
México, 1981.

DE BUEN LOZANO NESTOR,
Derecho del Trabajo,
Tomo II, Editorial Porrúa, S.A.,
México, 1976.

DIARIO DE DEBATES DE LA CAMARA DE DIPUTADOS,
Editado por la Cámara de Diputados,
Año I. T. I. números 53 y 57,
México, 1979.

GUERRERO EUQUERIO,
Manual de Derecho del Trabajo,
Editorial Porrúa, S.A.,
México, 1976.

INFORME RENDIDO A LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION,
de los fallos pronunciados en los años de 1966 a 1984,
Mayo Ediciones, S. de R. L.

JURISPRUDENCIAS DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION,
de los fallos pronunciados en los años de 1966 a 1970,
Publicaciones Jurídicas Oficiales,
Enrique González P. Editor.
México, 1971.

SELECCIONES DEL READER'S DIGEST,
Gran Diccionario Enciclopédico Ilustrado,
Editorial Reader's México, S.A. DE C.V.,
México, 1979.

SERRA ROJAS ANDRES,
Derecho Administrativo,
Tomo I, Editorial Porrúa, S.A.
México, 1981.

SCRICHE JOAQUIN,
Diccionario Razonado de Legislación y Jurisprudencia,
Tomo 2, Cárdenas Editor y Distribuidor,
México, 1979.

TENA RAMIREZ FELIPE,
Derecho Constitucional Mexicano,
Editorial Porrúa, S.A.,
México, 1968.

TRUEBA URBINA ALBERTO,
Nuevo Derecho del Trabajo,
Editorial Porrúa, S.A.,
México, 1980.

TRUEBA URBINA ALBERTO,
Nuevo Derecho Procesal del Trabajo,
Editorial Porrúa, S.A.
México, 1980.

TRUEBA URBINA ALBERTO,
El Artículo 123º,
Talleres Gráficos Laguna de Apolonio B. Arzate,
México, 1943.

LEGISLACION.

CABAZOS FLORES BALTAZAR,
Nueva Ley Federal del Trabajo Tematizada y Sistemática,
Editorial Trillas, México, 1985.

CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS,
Comentada,
Editada por la Universidad Nacional Autónoma de México,
México, 1985.

TRUEBA URBINA ALBERTO Y TRUEBA BARRERA JORGE,
Ley Federal del Trabajo de 1931,
Editorial Porrúa, S.A.,
México, 1969.

TRUEBA URBINA ALBERTO Y TRUEBA BARRERA JORGE,
Ley Federal del Trabajo de 1970,
Editorial Porrúa, S.A.,
México, 1979.

TRUEBA URBINA ALBERTO Y TRUEBA BARRERA JORGE,
Ley Federal del Trabajo de 1980,
Editorial Porrúa, S.A.,
México, 1985.