



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES
"ARAGON"

MARCO JURIDICO DEL AVISO DE RESCISION
DE LA RELACION DE TRABAJO

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
JOSE BELLIDO VALERIO

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

México, D. F.

1990



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

INTRODUCCION	Pág. 1
--------------------	-----------

CAPITULO PRIMERO

LA RELACION DE TRABAJO

I. Concepto, esencia, actos que dar lugar a la relación de trabajo.....	3
II. Los sujetos de la relación de trabajo.- Responsabilidades.....	5
III. La duración, terminación suspensión y rescisión de la relación de trabajo....	22
IV. Causales de rescisión de la relación de trabajo.....	42

CAPITULO SEGUNDO

GARANTIAS CONSTITUCIONALES DE LEGALIDAD Y SEGURIDAD JURIDICA

I. Garantías de igualdad y seguridad jurídica en el derecho laboral mexicano....	54
II. Motivación y fundamentación en el aviso de rescisión.....	59
III. La interpretación de la Ley Laboral a través de la jurisprudencia.....	64
IV. La rescisión de los contratos en el Derecho Civil.....	77

CAPITULO TERCERO

	Pág.
LA RESCISION DE LA RELACION DE TRABAJO	
I. Aspectos generales de la Ley Federal -- del Trabajo. Reformas Legislativas 1980	82
II. Exposición de motivos que dió lugar a -- la parte final del artículo 47 de la -- Ley Federal del Trabajo.....	87
III. Análisis constitucional de la parte fi-- nal del artículo 47 de la Ley Federal - del Trabajo	89
IV. Las consecuencias jurídicas del aviso - de rescisión de la relación de trabajo. Despido justificado e injustificado....	99
V. El procedimiento paraprocesal y la segu-- ridad jurídica de dicho procedimiento--	111
VI. Párrafo último del artículo 47 de la -- Ley Federal del Trabajo, situación prác-- tica. Ausencia, enfermedad, prisión y - cambio de domicilio del trabajador. La-- imposibilidad jurídica.....	116
VII. Despido injustificado por la falta del-- aviso al trabajador, cuestionamiento -- desde el punto de vista Constitucional.	119
CONCLUSIONES.....	123
BIBLIOGRAFIA.....	126

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

La elaboración de este trabajo tiene como objetivo, realizar el estudio de la figura jurídica denominada, -- "Rescisión de la Relación de Trabajo", desde su origen y semejanza en la Ley Federal del Trabajo de 1931, así como su trascendencia jurídica en nuestra Legislación Laboral hasta las reformas procesales que entraron en vigor el día 10. de mayo de 1980.

La aplicación que ha tenido esta figura jurídica en nuestro Derecho Laboral, primordialmente en el Apartado "A" de nuestra Constitución, ha motivado el surgimiento de diversos criterios, pues se ha sostenido por algunos autores que es una institución victimaria de la justicia laboral; sin embargo, y como lo veremos a través de su estudio, tales argumentos resultan irrelevantes.

Es importante señalar que el "Aviso de Rescisión de la Relación de Trabajo", tiene como objetivo fundamental, el de que tanto trabajador como patrón, puedan separarse por causas imputables a los mismos, con las consecuencias legales inherentes al caso.

En el desarrollo del estudio que se hace de la --- "Rescisión", trataremos de encontrar y determinar las - diferencias y semejanzas que existen entre esta insti-- tución y otras figuras jurídicas.

En razón de lo antes expuesto, el presente trabajo tiene como propósito, el resaltar dicha situación y pre para alternativas viables y justas.

CAPITULO I

LA RELACION DE TRABAJO

I.- CONCEPTO, ESENCIA, ACTOS QUE DAN LUGAR A RELACION DE TRABAJO.

La Ley Federal del Trabajo en su Artículo 20, define lo que es la relación de trabajo y el contrato individual de trabajo, estableciendo que: "Se entiende por relación de trabajo, cualesquiera que sea el acto que le de origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

Contrato Individual de Trabajo cualquiera que sea su forma o denominación, es aquél por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario".

De lo anterior, podemos desprender que es suficiente el hecho de que se preste un servicio personal y subordinado, para que exista la relación de trabajo, y una vez que surge la misma, se le aplica a los sujetos de la relación laboral, un estatuto objetivo y un ordenamiento imperativo, independientemente de la voluntad de los sujetos respecto de sus derechos y obligaciones; MARIO DE LA CUEVA, no elimina la posibilidad de que el acto que dé origen a la relación de trabajo sea un contrato, pues señala, que bien puede ser el contrato u otro acto que le dé origen a la misma, cuando señala: "El acuerdo de voluntades, no es un requisito inevitable para la forma--

ción de la relación; el acuerdo de voluntades no podrá ser el rector de la vida de la relación, porque esa función la cumple un estatuto, la Ley y los Contratos Colectivos, entre otros ordenamientos". (1)

Consideramos también por nuestra parte, que el Derecho del Trabajo no protege el acuerdo de voluntades, sino al trabajo mismo, y no trata de regular un intercambio de prestaciones, ya que lo que pretende, es encuadrar jurídicamente la prestación del servicio, regulando tanto los derechos y obligaciones, entre quien presta un servicio y quien lo recibe; independientemente de que como sucede en la mayoría de los casos, se da la relación de trabajo como consecuencia de un contrato previamente establecido.

Otro supuesto por el cual se constituye la relación de trabajo, es aquél que tiene como origen una situación de hecho, que podríamos ilustrar mediante el siguiente ejemplo: Un trabajador que había sido contratado por tiempo determinado, continúa prestando sus servicios al día siguiente de la fecha en la cual estaba estipulado que terminaría su contrato de trabajo, prestando sus servicios en los mismos términos y condiciones en que lo venía haciendo anteriormente, ésto es, --

(1) DE LA CUEVA MARIO: El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Editorial Porrúa, 8a. Edición, --- México, 1982, p. 189.

que el trabajador continúe prestando el servicio subordinado con la aceptación del patrón, el que ya no podrá desligarse, tanto de la obligación de recibir como de pagar por el servicio que le preste el trabajador, porque se han creado ya derechos y obligaciones entre ambos sujetos de la relación laboral.

II.- LOS SUJETOS DE LA RELACION DE TRABAJO. RESPONSABILIDADES.

Los elementos de la relación de trabajo, (sin los cuales no puede constituirse la misma), se desprenden de la definición señalada en el Artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, cuyo estudio haremos de la siguiente forma:

Analizaremos en primer término a los sujetos de la relación laboral: El Trabajador y el Patrón; en segundo lugar, señalaremos los elementos indispensables para que podamos hablar de la existencia de la relación de trabajo: La subordinación y el pago del salario, sin olvidar que la característica principal para que podamos hablar de la relación laboral, es la subordinación.

Trabajador.- Es la persona que presta un servicio a otra llamada Patrón; se le ha conocido con diversas denominaciones: Obrero, Operario, Asalariado, Jornalero, etc. El término de mayor aceptación y que consagra la Ley Federal del Trabajo en su Artículo 8, es el de "Trabajador".

La definición de Trabajador genéricamente, no admite distinciones y se le atribuye a todas aquellas personas que entregan su fuerza de trabajo en forma subordinada al servicio de otra persona. Consideramos que la Ley al señalar este término, pretende afirmar el principio de igualdad entre todo tipo de personas que prestan un servicio personal y subordinado, ya que únicamente se limita a denominarlos como trabajadores, salvo la excepción del Artículo 5, Fracción VII de la mencionada Ley, que nos habla de Obreros. Encontramos que la Ley Federal del Trabajo, define al Trabajador en su Artículo 8, de la siguiente manera: "Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado".

Observando el texto anterior, se desprende que sólo puede ser trabajador una persona física, jamás una persona moral como sujeto integrante de la relación de trabajo y, asimismo, para que a una persona física pueda considerársele como trabajador, debe prestar un trabajo personal y subordinado a otra persona, sea ésta física o moral.

La Ley Federal del Trabajo, solo protege el trabajo que se presta en forma subordinada, y consecuentemente al que lo presta, ya que existe otro tipo de trabajador, el llamado trabajador independiente o autónomo, es decir, aquél que realiza su trabajo libremente, sin dirección alguna, aquél que no está sujeto a horario de trabajo, que se contrata libremente y que pone en -----

práctica sus conocimientos, destreza y medios como mejor le parece; reiterando que a este tipo de trabajo no lo - protege la invocada Ley.

Para determinar si existe la relación de trabajo y por lo tanto para que pueda considerársele a una persona como trabajador, es esencial, que el trabajo lo preste - de modo subordinado, personalmente y en forma continua, - ya que si no lo lleva a cabo de esta manera, no existirá la relación de trabajo, casos concretos, son los Agentes de Comercio, de Seguros, Vendedores, etc., puesto que si no reúne dichas características no podrá ser considerado como trabajador.

Reafirmando el concepto anterior, nos permitimos -- transcribir la siguiente ejecutoria emitida por la Supre ma Corte de Justicia de la Nación:

AGENTES DE COMERCIO Y DE SEGUROS. RE
LACION LABORAL.

Por disposición del Artículo 285 de la Nueva Ley Federal del Trabajo, -- los Agentes de Comercio y seguros -- son trabajadores de la Compañía a la que prestan sus servicios, con las - excepciones a que el propio artículo se refiere: Que no ejecuten personal^l mente el trabajo o que únicamente in^l tervengan en operaciones aisladas de tal manera que, cuando se niegue la-

relación laboral cuestionándose que el agente no es trabajador, la defensa sólo será válida si se demuestran la o las excepciones a que el propio artículo se refiere.

Ejecutoria: Informe 1975, Segunda - Parte, 4a. Sala, p. 55.- A.D. 3510/74
Banco Capitalizador e Inmobiliario-
de Monterrey, S.A. 21 de Febrero de
1975 U.

Cabe hacer mención que la Ley Federal del Trabajo, - solo utiliza la denominación de trabajador con la excepción anotada anteriormente, (Artículo 5 Fracción VII). - Ya que no hay distinción entre trabajadores, empleados u obreros; únicamente ha sido la doctrina, quien en su --- tiempo distinguió al trabajador del empleado y del obrero, justificando lo anterior al mencionar que, empleado era aquél que realizaba un trabajo intelectual, y que el obrero realizaba un trabajo manual, asimismo, se mencionaba que el obrero recibía un salario por semana y que - el empleado lo recibía por quincena o mensualmente, también refería que había especialidades desarrolladas por obreros como por ejemplo: La Industria, y que la especialidad de los Empleados era el Comercio. Consideramos que actualmente, dicho criterio no tiene validez, ante lo -- que expone la Ley Federal del Trabajo, toda vez que la - misma en su artículo 8, párrafo II menciona: Para los -- efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, indepen----

diente del grado de preparación técnica requerida por -- cada profesión u oficio.

Por otra parte, es indudable que no podemos admitir que el trabajo sea solo intelectual y que otro sea únicamente manual, ya que en todo esfuerzo humano y especialmente, en la prestación de un servicio personal y subordinado, intervienen tanto el aspecto intelectual y físico de la persona que lo presta.

El Artículo 123 Constitucional, comprende a otro -- tipo de trabajadores que prestan sus servicios en forma personal y subordinada, conociéndoles con el nombre de -- trabajadores de confianza.

El trabajador de Confianza está regulado por la Ley Federal del Trabajo, en el Título Sexto de Trabajos Especiales, se rige por disposiciones concretas y como lo -- menciona el Artículo 181 de la misma Ley: "Por las generales de esta Ley en cuanto no las contraríen".

La exposición de motivos hecha por el Legislador de la Ley Federal del Trabajo, respecto a este tipo de trabajadores dice: "Los Trabajadores de Confianza son aquellos cuya actividad se relacione con la vida misma de -- las Empresas, con sus intereses, con la realización de -- sus fines y con la dirección, administración y vigilan--cia generales".

La invocada Ley, nos define el concepto de trabajador de confianza, señalando que: "La categoría de este tipo de trabajadores, depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que el patrón dé al puesto, enumerando como funciones 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". (Artículo 9).

Las funciones de confianza deben tener un carácter general; lo anterior, con el objeto de evitar que los patrones, con un sin número de pretextos, asignen a muchos trabajadores la calidad de confianza, pues en casi todos los casos los trabajadores aún sin ser de confianza, una cierta función de dirección, inspección, vigilancia, fiscalización; con esta mención de que tales funciones deben ser de carácter general, se cerró la puerta a los subterfugios. El concepto de carácter general debemos interpretarlo con sumo cuidado, ya que la función que se desempeñe de relacionarse en forma directa e inmediata con la vida de la empresa, con sus intereses y fines generales, es decir, son funciones que se realizan en sustitución o en lugar del patrón.

Por otra parte, y respecto a lo que se establece en el último párrafo del Artículo 9, en relación a aquel tipo de trabajador que desempeña funciones, "que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa", debemos entender que son personas que tienen -

un contacto directo con el patrón, que saben de sus problemas, que tienen acceso a situaciones de carácter confidencial.

En el transcurso del tiempo se han utilizado varios conceptos para definir al sujeto de la relación laboral, que es el patrón, tales como: Empleador, Empresa, Empresario, Institución o Establecimiento.

La Constitución en el Artículo 123, inciso A), habla de patrón y empresario. La Ley Federal del Trabajo - en su Artículo 10 define el concepto patrón, mencionando que: "Patrón es la persona física o moral que utiliza -- los servicios de uno o varios trabajadores".

Como podemos apreciar del anterior concepto, el patrón puede ser una persona física o moral, o bien, pueden serlo todo tipo de sociedades, sean civiles o mercantiles, a diferencia del trabajador que necesariamente -- tiene que ser una persona física.

La Ley invocada, además de reglamentar las relaciones entre los sujetos integrantes de la relación laboral (trabajadores y patrones), establece disposiciones relativas a las figuras del representante del patrón, del -- intermediario y del patrón sustituto, personajes que tienen intervención directa en la relación de trabajo, por lo que los estudiaremos a continuación.

Los representantes del patrón no son sujetos de la relación de trabajo, ya que únicamente representan al patrón dentro de la Empresa o establecimiento frente al -- trabajador en la relación laboral.

El Artículo 11 de la Ley Federal del Trabajo, establece que los representantes del patrón, obligan a éste, en las relaciones con sus trabajadores, ya que se trata de los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la Empresa o establecimiento.

En relación a la disposición anterior, el Derecho del Trabajo no exige que para adquirir el carácter de representante del patrón, sea necesario la existencia de un mandato jurídico; lo que sería innecesario, ya que el Derecho Laboral es independiente del Derecho Civil, de esta manera se evita que se cometan injusticias.

Por otra parte, el trabajador debe cumplir y acatar las órdenes que le dé el representante del patrón, ya que es una de sus obligaciones, en base a lo señalado en el Artículo 134, Fracción III de la Ley Federal del Trabajo es la de: "Desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón".

La substitución de patrón es otra de las figuras -- jurídicas que contempla la Ley Federal del Trabajo al es tablecer en el Artículo 41 lo siguiente: "La substitu--- ción de patrón no afectará las relaciones de trabajo de- la empresa o establecimiento. El patrón substituído será solidariamente responsable con el nuevo, con las obliga- ciones derivadas de las relaciones de trabajo y de la -- Ley, nacidas antes de la fecha de la substitución, hasta por el término de seis meses; concluído éste, subsistirá únicamente la responsabilidad del nuevo patrón. El térmi- no de seis meses a que se refiere el párrafo anterior se contará a partir de la fecha en que se hubiese dado aví- so de la substitución al sindicato o a los trabajadores".

En relación a lo anteriormente expuesto, se estima- que el patrón substituído debe poner especial atención, - ya que corre el grave riesgo de seguir siendo responsa- ble solidariamente con el substituído, por no cumplir con dicho requisito, ya que el mismo es esencial para el --- cómputo de los mencionados seis meses.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación, ha con- siderado respecto a la substitución patronal lo siguien- te:

PATRON, SUBSTITUCION DE. SI NO SE DA AVISO A LOS TRABAJADORES, EL SUBSTITUTO SIGUE SIENDO SOLIDARIAMENTE RESPONSABLE.

De acuerdo con el párrafo final del Artículo 41 de la Ley Federal del Trabajo, el término de seis meses por el que el patrón substituído es solidariamente responsable con el nuevo, de las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo y de la Ley, se contará a partir de la fecha en que se hubiese dado aviso de la substitución a los trabajadores; de manera que si tal aviso no se produce, el substituído sigue siendo responsable solidariamente con el substituto, por no cumplir con ese requisito esencial y no existir base para el cómputo de los mencionados seis meses.

EJECUTORIA: Informe 1975, 2a. Parte, Cuarta Sala, p. 65.- A.D. 3232/74, - Federico Sánchez Rivera y otro, 10 - de marzo de 1975. U.

Por nuestra parte consideramos que si se puede ---- transmitir la propiedad de uno de los establecimientos o parte de una empresa, es decir, lo que comunmente se conoce como sucursal, siempre y cuando en su funcionamiento ante terceros lo haga con una razón social distinta y que económicamente funcione en forma autónoma.

De acuerdo con el Artículo 41 de la Ley Federal del Trabajo, la substitución del patrón no puede afectar las relaciones laborales, pues éstas constituyen una situación jurídica distinta de la mencionada substitución patronal, debidamente establecida entre los trabajadores y la fuente de trabajo. Además, como lo afirman algunos -- doctrinarios, entre ellos Mario de la Cueva, la relación de trabajo tiene la característica de "estabilidad", pudiendo disolverse únicamente a voluntad de cualquiera de los sujetos de la relación laboral a voluntad de ambos o por causas ajenas a ellos, que hagan imposible la continuidad de la relación de trabajo.

Otra figura relacionada con el patrón, es la del -- "Intermediario", que ha sido objeto de discusiones en el campo del Derecho Laboral; el Artículo 12 de la Ley Federal del Trabajo, conceptúa lo que debe entenderse por -- intermediario disponiendo que: "Intermediario es la persona que contrata o interviene en la contratación de -- otra u otras para que presten servicios a un patrón".

Consideramos que la Intermediación es anterior a la constitución de la relación de trabajo, realizando el -- intermediario las actividades de un mandatario o gestor, ya que conviene con otras personas para que se presenten a trabajar en determinada empresa o establecimiento, que a su vez previamente convino con el intermediario la realización del trabajo que desempeñarán los trabajadores - contratados por el intermediario.

En relación con el párrafo anterior, transcribiremos la siguiente jurisprudencia emitida por la Suprema - Corte de Justicia de la Nación:

INTERMEDIARIO EN EL CONTRATO DE TRABAJO.
Los requisitos que señala el Artículo -- 5o. de la Ley Federal del Trabajo de --- 1931, para considerar como intermediario a quien contrata con los trabajadores de ben estimarse satisfechos cuando aquél - subcontrata con otra persona la realización del trabajo, tanto por ser el sub-- contratante el directamente beneficiado, cuando porque se demuestra que los úti-- les para la ejecución del trabajo los -- proporcionaba por virtud de un contrato de arrendamiento.

JURISPRUDENCIA.- Apéndice 1975, 5a. Parte, Cuarta Sala, Tesis 127, p. 132.

El Artículo 13 de la Ley Federal del Trabajo, al -- respecto establece: "No serán considerados intermedia-- rios sino patrones, las empresas establecidas que contra ten trabajos para ejecutarlos con elementos propios su-- ficientes para cumplir 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- contraídas con los trabajadores".

Con la disposición anterior, se precisa una situa-- ción, al establecer la responsabilidad solidaria entre - el intermediario y la persona que resulte beneficiaria - de los trabajos o servicios que le presten los trabajado res controlados por el intermediario, ya que se atiende a la prestación del servicio y no a la contratación del mismo, y así, en caso de que se suscitase un conflicto - ante las autoridades laborales, la persona que se benefi cia con los servicios de los trabajadores, no podrá adu cir que él no contrató en forma directa los servicios de aquéllos.

El Artículo 15 de la Ley invocada, en el primer pá-- rrafo y en la fracción I, establece: "En las empresas -- que ejecuten obras o servicios en forma exclusiva o prin cipal para otra, y que no dispongan de elementos propios suficientes de conformidad con lo dispuesto en el Artícu lo 13, se observará la norma siguiente:

I.- La Empresa beneficiaria será solidariamente -- responsable de las obligaciones contraídas con los trabajadores;"...

Asímismo, la fracción II del dicho Artículo señala: "Los trabajadores que intervengan en la ejecución de -- las obras o servicios, tendrán derecho a disfrutar de -- condiciones de trabajo proporcionales a las que disfruten los trabajadores, que ejecuten trabajos similares -- en la empresa beneficiaria. Tomándose en consideración -- a este respecto, las diferencias de los salarios mínimos de la respectiva zona económica en donde se encuentre instalada la empresa o empresas y, las demás circunstancias que pueden influir en las condiciones de -- trabajo".

Una vez que tratamos lo relativo tanto del trabajador como del patrón, procederemos a estudiar los elementos que caracterizan a la relación de trabajo, y que a nuestro parecer, son los siguientes:

- a) El elemento de subordinación, y
- b) El pago del salario

a) La subordinación:

El elemento de subordinación en la relación de trabajo, se desprende de la definición que encontramos en el Artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, y que, --

como lo establecimos cuando hablamos de las características del trabajador, tiene tal importancia, ya que es suficiente por sí mismo, para constituir la relación de -- trabajo, independientemente del acto o causa que le haya dado origen a esa prestación de servicios.

Asímismo, la subordinación implica la facultad jurí dica de mando por parte del patrón y el deber jurídico - de obediencia por parte del trabajador.

Lo anterior, es congruente con la siguiente ejecuto ria emitida por la Suprema Corte de Justicia de la Na--- ción:

SUBORDINACION. ELEMENTO ESENCIAL DE LA RELACION DE TRABAJO.- La sola circunstancia de que un profesional preste -- servicios a un patrón y reciba una remuneración por ello, no entraña necesariamente que entre ambos exista una re lación laboral, pues para que surja -- ese vínculo es necesaria la existencia de subordinación que es el elemento -- que distingue al contrato laboral de - otros contratos de prestación de servi cios profesionales, es decir, que exis ta por parte del patrón un poder jurí dico de mando correlativo a un deber - de obediencia por parte de quien pres-

ta el servicio, de acuerdo con el Artículo 134 fracción III de la Ley Federal del Trabajo que obliga a desempeñar el servicio bajo la dirección - del patrón o de su representante a cu ya autoridad estará subordinado el -- trabajador en todo lo concerniente al trabajo.

EJECUTORIA: Informe 1978, 2a. Parte, - p. 47. A.D. 5686/76. Jorge Zárate Mi- jangos, 11 de enero de 1978 5 votos.

b) Pago del Salario.

La Ley Federal del Trabajo en el Artículo 82 esta-- blece que: "Salario es la retribución que debe pagar el- patrón al trabajador por su trabajo".

Desprendemos de lo anterior, que la característica- de este elemento de la relación de trabajo, es la obliga- toriedad en su pago.

Tomando como base el concepto que antecede, debemos recordar que la relación de trabajo se constituye de di- versas formas y por lo tanto se pueden presentar diferen- tes situaciones en el pago del salario. Si la relación - laboral se constituye mediante la celebración de un con- trato de trabajo por escrito, en este supuesto, conside- ramos que no hay problema, en virtud de que en el contra- to se establecen las condiciones del trabajo, entre ----

ellas, la fecha, el lugar de pago y el monto del salario. Situación distinta que puede originarse cuando la relación de trabajo tenga como origen una situación de hecho, es decir, que el trabajador preste sus servicios con el consentimiento tácito del patrón, ya que puede ocurrir - que en su inicio no se establezca el monto y la forma de pago del salario; agregando como lo menciona Mario de la Cueva, en su obra citada, "...que la Ley establece los - plazos para el pago del salario, de manera que al vencer el primero, si no está fijado su monto y no llegan a un acuerdo el trabajador y el patrón tendrá que decidir la Junta de Conciliación y Arbitraje". (2)

c) Presunción:

Toda vez que hemos estudiado lo que se entiende por relación de trabajo, estamos en aptitud de hablar de la presunción de la existencia de la relación de trabajo; - la Ley de referencia en su Artículo 21 dispone: "Se presume la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe".

Con base a lo anterior, consideramos que se debería hablar únicamente de la presunción de la existencia de - la relación laboral, ya que como lo hemos señalado, puede existir el contrato y no la relación de trabajo, en - virtud de que ésta surge hasta que se presta el servicio mismo.

(2) DE LA CUEVA MARIO, Obra citada p. 204.

En efecto, la consecuencia jurídica de la presunción de la existencia de la relación laboral es el hecho de que a esa relación de trabajo se le aplique todo un conjunto de normas jurídicas contenidas en la Ley Federal del Trabajo, independientemente de la voluntad de las partes, por lo que en caso de controversia ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, y en el supuesto de que la demandada niegue la relación de trabajo o señale a su vez la existencia de otro tipo de relación, en el juicio el patrón tendrá la obligación de probar dichas situaciones.

Resumiendo, la Ley Federal del Trabajo al regular en su Artículo 21 la presunción de la existencia de la relación laboral, tiene como objetivo el encuadrar jurídicamente con todas sus consecuencias, a toda relación que tenga las características laborales para que de esa manera no queden sin protección las personas que presten un servicio personal y subordinado.

III. LA DURACION, TERMINACION, SUSPENSION Y RESCISION DE LA RELACION DE TRABAJO.

Considero que el presente tema, resulta de una relevante importancia dentro del Derecho Laboral, ya que a través del mismo, conoceremos las diversas modalidades que de acuerdo a lo señalado en la Ley Federal del Trabajo existen, para clasificar la duración de las relaciones de trabajo.

En efecto, consideramos que los contratos individuales de trabajo deben ser clasificados según su duración, y al respecto la Ley Federal del Trabajo establece en su Artículo 35 lo siguiente: "Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado. A falta de estipulaciones expresas la relación será por tiempo indeterminado". Sobre este particular, consideramos que resulta en extremo importante que el patrón al decidir la contratación de trabajador, alguno previamente realice un análisis de la labor a desarrollar por parte del trabajador de esta manera estará en posibilidad de poder seleccionar el tipo de contrato que se utilizará en el caso concreto que nos ocupe, ya que en caso de utilizar un contrato no aplicable, se corre el riesgo tal y como lo establece la Ley Federal del Trabajo de que a falta de estipulación expresa la relación de trabajo, será por tiempo indeterminado, ocasionando con ésto, en la mayoría de los casos, graves perjuicios de carácter económico a la empresa.

Empezaremos por estudiar el contrato de trabajo que se celebra por tiempo determinado, mismo que, opera únicamente cuando así lo exija su naturaleza, lo cual se desprende de las circunstancias que a continuación se enlistan:

- I. Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar;
- II. Cuando tenga por objeto substituir a otro trabajador;

III. En los demás casos previstos por la Ley Federal del Trabajo.

En efecto, el contrato de trabajo por tiempo determinado tiene su explicación por la naturaleza misma de los trabajos que van a realizarse, no debiendo olvidar que en este caso, aun vencido el término del contrato es de capital importancia lo preceptuado en el Artículo 39 de la Ley Federal del Trabajo, en el sentido de que si vencido el término que se hubiere fijado subsiste la materia del trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia.

Con lo anteriormente expresado, queda de manifiesto una vez más la importancia de utilizar el contrato adecuado, según el tipo de servicio que se va a prestar.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación, ha sustentado el siguiente criterio:

CONTRATO DE TRABAJO POR TIEMPO DETERMINADO, CARACTERISTICAS Y PRORROGA DEL.- Según lo dispuesto por los Artículos 25, -- Fracción III, 35, 36, 37 y 39 de la Ley Federal del Trabajo, la norma general en lo relativo a la duración del contrato es la de que éste se celebra por tiempo indeterminado, salvo los casos del contrato de trabajo por obra determinada, que prevé el Artículo 36, y el contrato de traba

jo por tiempo determinado que está previsto en el Artículo 37. En este último caso, el contrato celebrado en tales condiciones carece de validez, para los efectos de su terminación, si no se expresa la naturaleza del trabajo que se va a prestar, que justifique la excepción a la norma general, ya sea que tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador o en los demás casos previstos por la Ley. Lo anterior, significa que el contrato individual de trabajo por tiempo determinado solo puede concluir al vencimiento del término pactado cuando se ha agotado la causa que dió origen a la contratación, que debe ser señalada expresamente, a fin de que se justifique la terminación de dicho contrato al llegar la fecha en él señalada, y en su caso, al prevalecer las causas que le dieron origen, el contrato debe ser prorrogado por subsistir la materia del trabajo por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia, según lo dispone el artículo 39 de la Ley de la Materia. De lo contrario, no puede concluirse que por sólo llegar a la fecha indicada, el contrato termina de conformidad con lo dispuesto por el Artículo 53, fracción III del mismo ordenamiento, sino que es-

necesario, para que no exista responsabilidad por dicha terminación, que el patrón demuestre que ya no subsiste la materia del trabajo contratado a término.

Amparo directo 3965/79.- Ramón Torres --- Fuentes.- 18 de febrero de 1980.- 5 votos
Ponente: Alfonso López Aparicio. Secretario: Jorge Olivera Toro y Alonso. Tesis - de Jurisprudencia. Informe 1981. Cuarta - Sala, p. 30.

En relación a lo antes expresado, el Licenciado --- Euquerio Guerrero señala lo siguiente: "El contrato de - trabajo a tiempo determinado tiene su explicación por la naturaleza misma de los trabajos que van a realizarse, - no debiendo olvidar que en este caso, aún vencido el término del contrato a tiempo fijo, si subsisten las causas que le dieron origen y la materia del trabajo, deberá -- prorrogarse el contrato". (3)

Por último, en relación a éste tipo de contrato y - como conclusión, señalaremos que en nuestra opinión, el elemento que garantiza la correcta aplicación de este -- instrumento jurídico, es precisamente la debida aplicación de la causa motivadora, confirmando lo anterior, el criterio que sobre el particular, ha emitido la Suprema-Corte de Justicia de la Nación y que a la letra dice:

(3) GUERRERO EUQUERIO: Manual de Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, 14a. Edición.- - - México, 1984 p. 101

CONTRATO DE TRABAJO POR TIEMPO DETERMINA--
DO. EFECTOS DE LA FALTA DE SEÑALAMIENTO DE
SU CAUSA MOTIVADORA. Cuando no concurre --
alguna de las causas motivadoras de la tem--
poralidad de la relación laboral expresa--
mente consignado en el contrato respecti--
vo, este debe entenderse celebrado por ---
tiempo indefinido, no obstante que en él -
se establezca un término de vigencia.

Amparo Directo 2237/83.- Instituto Mexi--
cano del Seguro Social.- 27 de junio de -
1983.- 5 votos.- Ponente: Juan Moisés Ca--
lleja García.- Secretaria: Carolina Pi---
chardo Blake.

PRECEDENTE

Amparo Directo 5051/76.- José Antonio --
González Márquez.- 14 de febrero de 1976
5 votos.- Ponente: Juan Moisés Calleja -
García.- Secretario: Fortino Valencia --
Sandoval.

Pasaremos a analizar el contrato denominado como --
Contrato de Trabajo para Obra Determinada, instrumento -
a través del cual patrones y trabajadores norman un gran
número de relaciones de trabajo.

El uso del instrumento jurídico en comento es legal--
mente válido cuando su celebración, obedece a la presen--

cia de una obra específica que existiendo tenga la posibilidad en primer término de precisarse con claridad en el texto y como objeto del contrato; en segundo lugar -- que su conclusión sea factible de acreditar objetiva y concretamente.

De no existir estos elementos, al darse por termina da la relación laboral de quien fuera contratado al ampa ro de este tipo de documentos y no satisfaga las exigencias jurídicas o de hecho, se equipararía a un despido - injustificado con las consecuencias inherentes.

En caso de obra determinada, se requiere para estar debidamente soportada cualquier defensa de la conclusión de la relación de trabajo con apoyo en un contrato por - tal concepto, "Que la obra determinada haya existido como punto fundamental, que se haya descrito debida y co rrectamente en el contrato el objeto de la relación labo ral" y que finalmente a su conclusión, existan elementos claros e indubitables de acreditamiento.

De no contar con estos elementos, en caso de exis-- tir conflicto laboral, el resultado sería sin duda con- trario a los intereses del patrón.

Confirmando el razonamiento antes expuesto, nos per mitimos transcribir la siguiente ejecutoria emitida por la Suprema Corte de Justicia de la Nación:

CONTRATO DE OBRA DETERMINADA. SU NATURALEZA.

No debe confundirse la relación contractual de índole civil establecida entre el patrón, en su carácter de contratista con un tercero, y la diversa relación -- contractual de índole laboral que vincula al primero con sus trabajadores; pues si el patrón no prueba que el contrato individual de trabajo de un obrero contiene la estipulación expresa por obra determinada, en los términos de su contestación, el laudo que lo condena al pago de la indemnización constitucional y salarios caídos, no viola garantías individuales.

Amparo Directo 1575/76.- Eusebio Rendón-Martínez.- 2 de agosto de 1976.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente: Jorge Saracho-Alvarez. 4a. Sala Séptima Epoca, Volumen Semestral 91-96, Quinta Parte, Pág. 22.

En ese mismo orden de ideas, nuestro más alto tribunal ha emitido la siguiente ejecutoria:

CONTRATO DE TRABAJO POR OBRA DETERMINADA
CARGA DE LA PRUEBA DEL.

Corresponde al patrón acreditar la existencia y validez de un contrato individual de trabajo para obra determinada, -

de acuerdo con lo dispuesto por los artículos 35, 36 y 39 de la Ley Federal del Trabajo, en relación con el 25, fracción II, del propio ordenamiento.

Amparo Directo 5777/77.- Gervasio Florencio Merino y Otros.- 13 de marzo de 1978. 5 votos.- Ponente: Alfonso López Aparicio.

4a. SALA Séptima Epoca, Volumen Semestral 109-114, Quinta Parte, Pág. 18.

4a. SALA Informe 1978 SEGUNDA PARTE, Tesis 28, Pág. 22.

Por lo que se refiere al contrato por tiempo indeterminado, cabe señalar que es el contrato a través del cual, el trabajador logra mayor estabilidad en el empleo, ya que la duración de la relación laboral, no se encuentra sujeta a término alguno, ya que como su propio nombre lo indica, es por tiempo indeterminado.

En efecto, el contrato de trabajo se entiende por tiempo indefinido, salvo que por la naturaleza del servicio que se va a prestar, se limite a cierto tiempo, sin embargo, cuando las causas que le dieron origen y la materia del trabajo subsistan, el contrato se prorrogará por todo el tiempo que perduren las circunstancias que le dieron origen. De igual manera es importante recalcar que en el caso de que en el contrato no se estipule la razón del contrato por tiempo determinado o por obra determinara, será legalmente posible que el contrato se

prorroga indefinidamente.

Procederemos ahora a analizar la terminación de la relación de trabajo, que no es más que la terminación de los contratos de trabajo de que hemos venido hablando en el presente capítulo, en base a alguno de los supuestos señalados en el artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo; pero en la inteligencia de que tales motivos son específicos, ya que la enumeración del precepto legal antes señalado, tiene el carácter de limitativo.

En ese mismo orden de ideas, el Licenciado Alberto Briceño Ruíz, señala lo siguiente: "La relación de trabajo puede cesar definitivamente, por rescisión o terminación. Extinción significa "cese o se acabe del todo con una cosa"". Algunos autores prefieren hablar de disolución, que es desunir las cosas que estaban unidas de --- cualquier modo. En virtud de que la rescisión y la terminación ponen fin definitivamente, acaban con la relación de trabajo, me parece más acertado usar extinción".

(4)

Ahora daremos inicio al estudio de las causas señaladas en el artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo.

EL MUTUO CONSENTIMIENTO DE LAS PARTES. Esta primera causa se refiere al documento que conocemos como renuncia, en la cual tanto patrón como trabajador, deben estar de acuerdo en dar por terminada la relación laboral, lo anterior en base a la tesis emitida por la Supre

(4) BRICEÑO RUIZ ALBERTO: Derecho Individual del Trabajo Editorial Harper & Row Latinoamericana, la. Edición, México, 1985, p. 214.

ma corte de Justicia de la Nación.

En relación a lo anterior, el Licenciado Equerio-Guerrero ha señalado lo siguiente: "Los problemas que se suscitan por esta causa son más bien de carácter probatorio, pues a veces los obreros desconocen la libertad con que firmaron el documento en que se hizo constar la estipulación de terminación del contrato, por mutuo consentimiento, y pretenden haber sido forzados para ello, o --- bien, algunos patrones recurren realmente a este procedimiento para ocultar despidos injustificados y liberarse indebidamente del pago de indemnizaciones". (5)

LA MUERTE DEL TRABAJADOR. Uno de los elementos de la definición de trabajador, es que debe prestar sus servicios con carácter de personal, éste es, intransferible, salvo que en algún contrato colectivo se establezca disposición en contrario.

LA TERMINACION DE LA OBRA O VENCIMIENTO DEL TERMINO O INVERSION DEL CAPITAL, DE CONFORMIDAD CON LOS ARTICULOS 36, 37 Y 38. Los dos primeros están acordes con la naturaleza de la relación laboral por tiempo determinado. El momento en que se termine la obra o venza el término, salvo que los trabajos inconclusos obliguen a continuar la labor por el tiempo indispensable, dan fin a la relación laboral sin responsabilidad para el patrón.

(5) GUERRERO EUQUERIO: Obra Citada, P. 275.

LA INCAPACIDAD FISICA O MENTAL O INHABILIDAD MANIFIESTA DEL TRABAJADOR, QUE HAGA IMPOSIBLE LA PRESTACION DEL TRABAJO. La inhabilidad manifiesta del trabajador, - puede ocasionar el incumplimiento del trabajo, estableciéndose para este supuesto, que si la incapacidad proviene de un riesgo no profesional, el trabajador tendrá derecho a que se le pague un mes de salario y doce días por cada año de servicios.

LOS CASOS A QUE SE REFIERE EL ARTICULO 434. El Artículo 434 marca causas de terminación colectiva: La --- fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón; - la incapacidad física o mental del patrón, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la terminación de los trabajos; la incosteabilidad notoria y - manifiesta de la explotación; el agotamiento de la materia objeto de la industria extractiva; la carencia de minerales costeables; el concurso o la quiebra legalmente declarados.

De todo lo anteriormente expuesto, podemos concluir que nuestra Ley Federal del Trabajo, establece de manera concreta y precisa, los casos en que legalmente se puede dar por terminada la relación laboral.

Entorno a la suspensión de las relaciones de trabajo, empezaremos por señalar, que la Ley Federal del Trabajo las divide en individuales y colectivas, razón por la cual en el presente trabajo analizaremos únicamente - la suspensión de las relaciones individuales de trabajo, por estimar ajustado este comentario a los propósitos de nuestro tema.

Comenzaremos citando al Licenciado Alberto Briceño-Ruiz, quien define a la suspensión de las relaciones individuales de trabajo de la siguiente forma: "La institución, suspensión de la relación individual de trabajo, es el conjunto de normas que señala las causas justificadas de incumplimiento temporal de las obligaciones de -- los trabajadores y de los patrones y los efectos que se producen". (6)

En efecto, la suspensión de las relaciones individuales de trabajo, únicamente se traducen en que el patrón quede liberado de pagar el salario y el trabajador, de prestar el servicio para el cual fué contratado. Cabe señalar que para que la suspensión individual pueda llevarse a cabo, es indispensable que se den algunos de los supuestos señalados en el Artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo, en este sentido la Ley establece también el momento en que la suspensión surtirá sus efectos, así -- como el momento en que se debe retornar a laborar.

Procederemos a analizar cada una de las causas de suspensión de la relación individual de trabajo a que hace mención el Artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo:

ENFERMEDAD CONTAGIOSA DEL TRABAJADOR. Señala la Ley en su Fracción I del Artículo 42, que es causa de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario sin responsabilidad para el trabajador,

(6) BRICEÑO RUIZ ALBERTO: Obra citada, P. 206.

ni para el patrón, el hecho de que el primero contraiga una enfermedad contagiosa. Sobre este particular, estimamos que la idea del legislador es precisamente el proteger, tanto a los demás trabajadores de un posible contagio, como al propio patrón.

La suspensión de la relación individual de trabajo en el presente caso, no podrá exceder de 104 semanas, "a que conforme al Artículo 99 de la Ley del Seguro Social - el término máximo para el tratamiento de enfermedades - no profesionales, es el de 52 semanas, pudiéndose ampliar por 52 semanas más dicho período, previo dictamen médico, conforme al Artículo 100 de la citada Ley.

LA INCAPACIDAD TEMPORAL OCASIONADA POR UN ACCIDENTE O ENFERMEDAD QUE NO CONSTITUYA UN RIESGO DE TRABAJO. Consideramos que la presente causa de suspensión de las relaciones individuales de trabajo, resulta positiva y tiene como objeto el otorgar protección para el trabajador, para el caso de accidentes ajenos al trabajo, ya que resultaría injusto que el trabajador perdiera su empleo. - En cuanto al período máximo de espera para el trabajador, se da el mismo supuesto que el señalado, en caso de enfermedad contagiosa.

ARRESTO DEL TRABAJADOR. Esta causal consiste en prisión preventiva del trabajador, seguida de una sentencia absoluta y por separado se incluye también el arresto del trabajador. Entorno al primero de los supuestos, cabe señalar que si el trabajador obró en defensa de la --

persona o los intereses del patrón, el mismo tendrá la obligación de pagar los salarios que haya dejado de percibir el trabajador.

La Fracción II del Artículo 43 de la Ley Federal -- del Trabajo señala que la suspensión se inicia a partir del momento en que el trabajador acredite estar a disposición de una autoridad judicial o administrativa, hasta la fecha en que causa ejecutoria la sentencia que lo absuelva o termine el arresto. En ese orden de ideas, el Artículo 43 de la Ley Federal del Trabajo precisa el momento en que se inicia y termina la suspensión; en muchas de las ocasiones y debido precisamente a la privación de libertad, el trabajador se encuentra ante la imposibilidad de notificar a la empresa tal situación, por lo que estimamos que el patrón debe esperar a que por medio de otra persona se notifique la situación jurídica -- del trabajador.

La suspensión termina a los quince días siguientes a la fecha en que el trabajador queda libre.

EL CUMPLIMIENTO DE LOS SERVICIOS Y EL DESEMPEÑO DE LOS CARGOS MENCIONADOS EN EL ARTICULO 5o DE LA CONSTITUCION, Y EL DE LAS OBLIGACIONES CONSIGNADAS EN EL ARTICULO 31, FRACCION III DE LA MISMA CONSTITUCION. Consideramos que esta causal se entiende por si misma, en este -- caso la suspensión se inicia desde la fecha en que debe prestarse el servicio o desempeñar el cargo, hasta por -- un período de seis años, ésto es, en caso de ser electo para un cargo de elección popular.

LA DESIGNACION DE LOS TRABAJADORES COMO REPRESENTANTES ANTE LOS ORGANISMOS ESTATALES, JUNTAS DE CONCILIACION. CONCILIACION Y ARBITRAJE, COMISION NACIONAL PARA LA PARTICIPACION DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES DE LAS EMPRESAS Y OTROS SEMEJANTES. En el presente caso, la suspensión se inicia desde el momento en que el trabajador deba presentarse a desempeñar el cargo y hasta por un período de seis años. Una vez terminada la comisión el trabajador deberá reanudar sus labores, dentro de los quince días siguientes.

LA FALTA DE DOCUMENTOS QUE EXIJAN LAS LEYES Y REGLAMENTOS, NECESARIOS PARA LA PRESTACION DEL SERVICIO, CUANDO SEA IMPUTABLE AL TRABAJADOR. La suspensión en este su puesto, tiene su origen como su propio nombre lo indica en la falta de documento, que de acuerdo en los diversos ordenamientos, sean necesarios para la prestación del --servicio, siempre y cuando este hecho sea imputable al --trabajador. Entorno a este supuesto, estimamos que no resulta muy acertada la idea del legislador, ya que el patrón al contratar a algún trabajador, debe requerir al --mismo para que le presente la documentación necesaria.

Con el fin de apoyar los razonamientos anteriormente expuestos, señalaremos el criterio que al respecto ha sustentado el Tribunal Colegiado del Octavo Circuito.

SUSPENSION DE LA RELACION LABORAL, EFECT
TOS DE LA.- Conforme a lo preceptuado -

por el Artículo 42 de la Ley Federal - del Trabajo, la suspensión de la relación laboral por las causas que en dicho dispositivo se mencionan, tienen - por efecto liberar a trabajador y patrón de la obligación de cumplir respectivamente con la prestación del servicio y el pago del salario, por el tiempo que dure la causa de la suspensión, pero ello no impide que durante la vigencia de esa cualquiera de las partes haga uso de su derecho para dar por terminada la relación laboral.

TRIBUNAL COLEGIADO DEL OCTAVO CIRCUITO
Amparo Director 600/83 George W. Ayuso
Castillo.- 3 de febrero de 1984.- Unanimidad de votos.- Ponente: Gabriel -- Santos Ayala.- Secretario: Vicente Aranas Ochoa.

PRECEDENTE

Amparo Directo 689/82 Juan Ramón Rentería Morales.- 7 de noviembre de 1983.- Unanimidad de votos.- Ponente: Gustavo García Romero.- Secretario: Homero Ferrnando Reed Ornelas.

Informe 1984.- Tercera Parte. Tribunales Colegiados de Circuito Pág. 431.

En efecto, de lo anterior podemos concluir en primer término, que la suspensión de la relación laboral -- implica que las partes dejen de estar obligadas a cumplir con obligaciones, como lo son el pago del salario -- por parte del patrón, y la prestación del servicio por -- el trabajador, y en segundo lugar, no puede estimarse -- que el vínculo jurídico-laboral, haya dejado de existir.

El término Rescisión de Contrato, proviene del latín rescissum y significa rasgar, romper, dividir algo. --
(7)

En efecto, el vocablo tiene la misma etimología que la palabra rescisión, que vale tanto como separación. Es una voz que expresan concepto netamente jurídico, esto -- es, privación de efectos de un negocio jurídico por si -- mismo válido para lo futuro, por medio de la declaración de voluntad.

La rescisión tiene lugar en los negocios bilaterales y onerosos, cuando una de las partes por efecto del negocio jurídico, ha sufrido una lesión patrimonial notoriamente desproporcionada a lo que él por su parte se -- obligó. En nuestro derecho, se requiere además, que la -- desproporción o desequilibrio entre lo que se da y lo -- que se recibe.

(7) "Diccionario Jurídico Mexicano" Tomo VIII, Editorial Porrúa, México, 1985. 1a. Edición. P. 33.

En ese mismo orden de ideas, también se define a la rescisión del contrato de trabajo, como la disolución de las relaciones de trabajo decretada por uno de los sujetos frente al incumplimiento grave del otro.

Regla general en todo contrato civil es que el incumplimiento por alguna de las partes, de las obligaciones contraídas por el mismo contrato, da derecho a la otra a rescindirlo. En este aspecto, el contrato de trabajo pudiera asimilarse a un contrato civil, porque la Ley Federal del Trabajo concede el derecho, tanto al patrón como al trabajador, para rescindir el contrato, tal y como lo establecen los artículos 46 y 47 del ordenamiento ya señalado.

En relación a lo anterior, el Licenciado Euquerio Guerrero, ha señalado lo siguiente: "Por lo que ve a la rescisión decretada por el patrón, necesitamos considerar, además de la rescisión tradicional, una serie de obligaciones que por Ley nacen para el trabajador en relación con su patrón, ya que su incumplimiento da lugar a sanciones que el patrón aplica y que van desde la sencilla amonestación verbal hasta la separación del trabajo, que, en nuestro concepto, es la pena máxima que puede aplicarse a un trabajador, y como consecuencia de la misma, queda privado del trabajo y del salario correlativo, sufriendo las consecuencias naturales de esa privación". (9)

(9) GUERRERO EUQUERIO: Obra citada pág. 257.

Por otro lado y tratándose de la rescisión que formula el trabajador al patrón, cabe señalar que el primero de ellos se encuentra en una situación más favorable que el patrón, en virtud de las cargas probatorias que la Ley Federal del Trabajo establece al patrón.

Antes de pasar al análisis de cada una de las causas señaladas, en el Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, así como su parte final, objetivo fundamental del presente trabajo, es importante señalar que los motivos que existen para rescindir el contrato de trabajo deben ser estudiados, ya que la habilidad, capacitación -- que se ha dado al trabajador, ha costado tiempo y dinero al patrón, las cuales se pierden cuando el trabajador es separado del trabajo, de igual manera hay que considerar el tiempo que tardará en ser capacitado el trabajador -- que ingrese en substitución del trabajador rescindido. Este problema se presenta primordialmente en aquellos -- trabajadores que requieren una capacitación sofisticada y a título de ejemplo, señalaremos el de las tripulaciones aeronáuticas y concretamente los pilotos que requieren en la mayoría de los casos, de una larga y costosa -- capacitación, misma que en un gran porcentaje se imparte en el extranjero.

En razón de lo anterior, el patrón y dada la trascendencia que conlleva el ejercitar una acción como la -- señalada, debe orientar su proceder con estricto apego a la justicia.

IV.- CAUSALES DE RESCISION DE LA RELACION DE TRABAJO.

Comenzaremos por comentar entorno al Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, que resulta de vital importancia, su correcta aplicación e interpretación, tanto por las autoridades como los patrones, ya que cuando no sucede lo anterior, se corre el riesgo de que el patrón recurra a otro tipo de recursos, dadas las cargas probatorias que recaen, de ahí la importancia de que el patrón cuente con todos los elementos probatorios cuando ejecute este instrumento jurídico.

El Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, contiene 15 fracciones, que a continuación comentaremos:

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 RESCISION DEJARA DE TENER EFECTO DESPUES DE TREINTA DIAS DE PRESTAR SUS SERVICIOS EL TRABAJADOR.

Esta causa, por razón elemental, deja de surtir sus efectos a los treinta días de iniciarse la prestación de servicios, ya que se estima que este tiempo es suficiente para que el patrón pueda conocer si el trabajador está en condiciones para el desempeño del trabajo, lo anterior no confundirse con un contrato a prueba.

II.- INCURRIR EL TRABAJADOR, DURANTE SUS LABORES, - EN FALTAS DE PROBIDAD U HONRADEZ, EN ACTOS DE VIOLENCIA, AMAGOS, INJURIAS O MALOS TRATAMIENTOS EN CONTRA DEL PATRON, SUS FAMILIARES O DEL PERSONAL DIRECTIVO O ADMINISTRATIVO DE LA EMPRESA O ESTABLECIMIENTO, SALVO QUE MEDIO PROVOCACION O QUE OBREN EN DEFENSA PROPIA.

Estimamos que la conducta del trabajador debe configurarse durante las horas de la jornada, la Ley Federal del Trabajo da al concepto de patrón una mayor amplitud. Como excepción se señala la posibilidad de que el trabajador actúe repeliendo alguna provocación o actúe simplemente en defensa propia. Cabe señalar que esta causal resulta muy utilizada, por las empresas en cuanto a la falta de probidad, sin embargo, considero que la falta de probidad debe ser en todo momento analizada de manera objetiva, ya que en caso contrario, se corre el riesgo de obtener resultados negativos.

III.-COMETER EL TRABAJADOR CONTRA ALGUNO DE SUS --- COMPAÑEROS, CUALQUIERA DE LOS ACTOS ENUMERADOS EN LA FRACCION ANTERIOR, SI COMO CONSECUENCIA DE ELLOS SE ALTERA LA DISCIPLINA DEL LUGAR EN QUE SE DESEMPEÑE EL TRABAJO.

No basta que el trabajador cometa algún acto contra un compañero de trabajo; es necesario que altere la disciplina del lugar. El patrón deberá probar que se alteró la disciplina, o sea las normas para el buen funciona---

miento de la empresa, para que la causa opere.

IV. COMETER EL TRABAJADOR, FUERA DEL SERVICIO CON--
TRA EL PATRON, SUS FAMILIARES O PERSONAL DIREC--
TIVO O ADMINISTRATIVO, ALGUNO DE LOS ACTOS A --
QUE SE REFIERE LA FRACCION 11, SI SON DE TAL MA--
NERA GRAVES QUE HAGAN IMPOSIBLE EL CUMPLIMIENTO
DE LA RELACION DE TRABAJO.

Con esta fracción se ampara al patrón en las horas-
ajenas a la jornada, en la empresa o fuera de ella. Al -
mencionar la Ley FUERA DEL SERVICIO, amplía la causal, -
por lo que si el trabajador en sus días de descanso y en
lugar ajeno a la empresa, comete un acto de los señala--
dos, contra alguna de las personas mencionadas, puede --
ser rescindido. En tal supuesto al patrón le corresponde
acreditar que la conducta hace imposible la continuación
de la relación laboral, situación que definitivamente en
la práctica presenta diversas dificultades.

V.- OCASIONAR EL TRABAJADOR, INTENCIONALMENTE, PER--
JUICIOS MATERIALES DURANTE EL DESEMPEÑO DE LAS--
LABORES O CON MOTIVO DE ELLAS, EN LOS EDIFICIOS
OBRAS, MAQUINARIA, INSTRUMENTOS, MATERIAS PRI--
MAS Y DEMAS OBJETOS RELACIONADOS CON EL TRABAJO.

Como premisa fundamental de esta fracción, debe ---
existir la intencionalidad por parte del trabajador, ya-
que si no existe relación alguna entre la voluntad del -

trabajador y el hacer del mismo, no se configura la causal en comento.

VI.- OCASIONAR EL TRABAJADOR LOS PERJUICIOS DE QUE HABLA LA FRACCION ANTERIOR SIEMPRE QUE SEAN -- GRAVES, SIN DOLO, PERO CON NEGLIGENCIA TAL, -- QUE ELLA SEA LA CAUSA UNICA DEL PERJUICIO.

En relación a la presente causal, consideramos que para darse, deben presentarse las siguientes circunstancias:

1.- Que los daños sean graves.

2.- Que exista negligencia, lo que se traduce en la necesidad de la configuración de la culpa, asimismo, se deberá determinar lo que se entiende por negligencia, -- siendo el común denominativo a la falta de cuidado que -- debe tener en el desarrollo de la labor contratada.

3.- Por último e interpretando en sentido contrario, "Que la negligencia sea la única causa del perjuicio"; -- se determina que si el patrón pudo haberlo evitado por -- cualquier otro medio, no podrá operar esta causal.

VII.- COMPROMETER EL TRABAJADOR, POR SU IMPRUDENCIA O DESCUIDO INEXCUSABLE, LA SEGURIDAD DEL ESTABLECIMIENTO O DE LAS PERSONAS QUE SE ENCUENTREN EN EL.

Entorno a esta causal, es suficiente que se de la -

imprudencia o el descuido inexcusable y como resultado se ponga en peligro la seguridad del establecimiento o de las personas, para que opere esta causal.

VIII.- COMETER EL TRABAJADOR ACTOS INMORALES EN EL ESTABLECIMIENTO O LUGAR DE TRABAJO.

La presente causal no introduce al concepto de moral. La moral se integra con las normas de conducta íntimas del individuo.

IX.- REVELAR EL TRABAJADOR LOS SECRETOS DE FABRICACION O DAR A CONOCER ASUNTOS DE CARACTER RESERVADO, CON PERJUICIO DE LA EMPRESA.

Para que el patrón pueda hacer valer la presente causal, deberá acreditar la existencia de un perjuicio, no basta que el trabajador revele datos.

X.- TENER EL TRABAJADOR MAS DE TRES FALTAS DE ASISTENCIA EN UN PERIODO DE TREINTA DIAS, SIN PERMISO DEL PATRON O SIN CAUSA JUSTIFICADA.

La presente fracción es una de las más utilizadas por el patrón, dado el alto índice de inasistencia de algunos trabajadores, asimismo, es importante hacer notar que el supuesto establecido por la Ley, son más de tres faltas, no de cuatro; ésto quiere decir, que en una jornada discontinua, el trabajador puede tener tres faltas y media de asistencia y será suficiente para despedirlo.

XI.- DESOBEDECER EL TRABAJADOR AL PATRON O A SUS -- REPRESENTANTES, SIN CAUSA JUSTIFICADA, SIEMPRE QUE SE TRATE DEL TRABAJO CONTRATADO.

En la práctica se han presentado serios inconvenientes para atender el término "trabajo contratado". El -- cambio de adscripción de un trabajador puede en muchos-casos, estimarse dentro del trabajo contratado.

XII.- NEGARSE EL TRABAJADOR A ADOPTAR LAS MEDIDAS - PREVENTIVAS O A SEGUIR LOS PROCEDIMIENTOS INDICADOS PARA EVITAR ACCIDENTES O ENFERMEDADES.

Definitivamente, presenta serias dificultades acreditar la negativa del trabajador; muchas veces dejar de usar ciertos objetos puede interpretarse como negativa. Sin embargo, no puede atribuírsele una negativa tácita.

XIII.- CONCURRIR EL TRABAJADOR A SUS LABORES EN ESTADO DE EMBRIAGUEZ O BAJO LA INFLUENCIA DE - ALGUN NARCOTICO O DROGA ENERVANTE, SALVO QUE, EN ESTE ULTIMO CASO, EXISTA PRESCRIPCION MEDICA. ANTES DE INICIAR SU SERVICIO, EL TRABAJADOR DEBERA PONER EL HECHO EN CONOCIMIENTO DEL PATRON Y PRESENTAR LA PRESCRIPCION SUS-- CRITA POR EL MEDICO.

En la práctica ha sido necesario extender la idea - no solo de que el trabajador concorra, sino que se colo que en una situación de embriaguez, se aplique, o in---

giera, narcóticos o drogas, ya que afecta la necesaria - buena disposición para la prestación de los servicios. - De igual manera, se contempla que el patrón puede no admitir al trabajador y que si lo admite, está corriendo - el riesgo del estado en que se presenta el trabajador. - Antes de iniciar el servicio, el trabajador deberá acreditar que necesita algún narcótico o droga por prescripción médica.

XIV.- LA SENTENCIA EJECUTORIADA QUE IMPONGA AL TRABAJADOR UNA PENA DE PRISION, QUE LE IMPIDA EL CUMPLIMIENTO DE LA RELACION DE TRABAJO.

En este caso, señalaremos que la presión preventiva-suspende la relación de trabajo, (tema que hemos tratado ya en el presente capítulo), por lo que la sentencia definitiva condenatoria, es causa de rescisión. Sobre este particular, consideramos que en realidad se trata de una causal de terminación; aún cuando el trabajador es culpable, la causa es la imposibilidad de laborar y la culpa no guarda relación con el trabajo.

XV.- LAS ANALOGAS A LAS ESTABLECIDAS EN LAS FRACCIONES ANTERIORES, DE IGUAL MANERA GRAVES Y DE CON SECUENCIAS SEMEJANTES EN LO QUE AL TRABAJO SE REFIERE.

Por lo que se refiere a esta causal, mencionaremos, que como su nombre lo indica, se autoriza al patrón para

que rescinda la relación laboral por causas análogas a las señaladas en fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere.

En relación a las causales de rescisión invocadas, podemos establecer sin dejar lugar a duda, alguna que no son limitativas, sino por el contrario enunciativas. En efecto, las fracciones II, III y IV denotan gran amplitud para que el patrón pueda ejercitar la causal que se encuadre al caso concreto. Asimismo, la falta de probidad u honradez, son conceptos muy amplios.

Rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador.

Aunque el presente trabajo tiene por objeto analizar la composición legal del Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, es importante comentar también el Artículo 51 del ordenamiento legal antes señalado.

En efecto, el Artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo, establece nueve causales de rescisión, a diferencia de las quince del Artículo 47 del propio ordenamiento y que a continuación enunciaremos:

- I.- ENGAÑARLO EL PATRON O EN SU CASO, LA AGRUPACION PATRONAL AL PROPONERLE EL TRABAJO, RESPECTO DE LAS CONDICIONES DEL MISMO. ESTA CAUSA DE RESCISION DEJARA DE TENER EFECTO DESPUES DE TREINTA-

DIAS DE PRESTAR SUS SERVICIOS EL TRABAJADOR.

Por lo que toca a esta fracción, consiste en que el patrón haya engañado al trabajador, o en su caso, la -- agrupación patronal que le hubiera propuesto el trabajo, al tiempo de celebrarse el contrato, respecto a las condiciones del mismo.

II.- INCURRIR EL PATRON, SUS FAMILIARES O SU PERSONAL DIRECTIVO O ADMINISTRATIVO, DENTRO DEL SERVICIO, EN FALTAS DE PROBIDAD U HONRADEZ, ACTOS DE VIOLENCIA, AMENAZAS, INJURIAS, MALOS TRATAMIENTOS U OTROS ANALOGOS, EN CONTRA DEL TRABAJADOR, CONYUGE, PADRES, HIJOS O HERMANOS.

De igual manera a lo señalado en el Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, la presente fracción establece que cuando el patrón incurra en faltas de probidad u honradez, el trabajador podrá ejercitar la rescisión de relación individual de trabajo, siempre y cuando sea dentro del servicio.

III.- INCURRIR EL PATRON, SUS FAMILIARES O TRABAJADORES, FUERA DEL SERVICIO, EN LOS ACTOS A QUE SE REFIERE LA FRACCION ANTERIOR, SI SON DE -- TAL MANERA GRAVES QUE HAGAN IMPOSIBLE EL CUMPLIMIENTO DE LA RELACION DE TRABAJO.

En este caso, se requiere que sean de tal manera -- graves que hagan imposible el cumplimiento del contrato

de trabajo.

IV.- REDUCIR EL PATRON EL SALARIO AL TRABAJADOR.

V.- NO RECIBIR EL SALARIO CORRESPONDIENTE EN LA FECHA O LUGAR CONVENIDOS O ACOSTUMBRADOS.

Es importante señalar este derecho de rescisión, no solamente se refiere al monto del salario, sino a la fecha en que proceda hacer el pago y al lugar convenido o acostumbrado. Consecuentemente, el patrón no esta facultado por sí mismo para cambiar las fechas ni los lugares de pago, sino que dicha situación tendrá que ser pactada con el trabajador.

VI.- SUPRIR PERJUICIOS CAUSADOS MALICIOSAMENTE POR - EL PATRON, EN SUS HERRAMIENTAS O UTILES DE TRABAJO.

Como premisa fundamental en la presente fracción debemos interpretar que las herramientas o útiles de trabajo sean propiedad del trabajador, ya que si fueran del patrón, no tendría objeto sancionarlo.

VII.- LA EXISTENCIA DE UN PELIGRO GRAVE PARA LA SEGURIDAD O SALUD DEL TRABAJADOR O DE SU FAMILIA, - YA SEA POR CARECER DE CONDICIONES HIGIENICAS - EL ESTABLECIMIENTO O PORQUE NO SE CUMPLAN LAS MEDIDAS PREVENTIVAS Y DE SEGURIDAD QUE LAS LEYES ESTABLEZCAN.

La presente fracción tiene por objeto insistir en materia de seguridad y de higiene en el trabajo, a fin de que se cumpla con las medidas preventivas y de seguridad.

VIII.- COMPROMETER EL PATRON, CON SU IMPRUDENCIA O DESCUIDO INEXCUSABLES, LA SEGURIDAD DEL ESTABLECIMIENTO O DE LAS PERSONAS QUE SE ENCUENTRAN EN EL.

En el presente caso, el trabajador podrá rescindir la relación laboral por imprudencia o descuido que pongan en peligro el taller, oficina o negociación, o de las personas que ahí se encuentran.

IX.- LAS ANALOGAS A LAS ESTABLECIDAS EN LAS FRACCIONES ANTERIORES, DE IGUAL MANERA GRAVES Y DE CONSECUENCIAS SEMEJANTES, EN LO QUE AL TRABAJO SE REFIERE.

Siguiendo el mismo procedimiento señalado, en el Artículo 47 de la Ley Laboral se refiere a causas análogas a las establecidas en fracciones anteriores, de igual manera graves.

Por último, señalaremos que el Artículo 185 de la Ley Federal del Trabajo, en su capítulo relativo a los trabajadores denominados como de "confianza", otorga al patrón la facultad para rescindir la relación laboral por "pérdida de la confianza", siempre y cuando exista un motivo razonable, aún cuando no coincida con las ----

causas señaladas en el Artículo 47.

En relación a lo anterior, consideramos aventurado - el aplicar dicha causal, ya que debido a su subjetividad resulta poco factible de acreditar ante las autoridades laborales.

C A P I T U L O I I

GARANTIAS CONSTITUCIONALES DE LEGALIDAD
Y SEGURIDAD JURIDICAI.- GARANTIAS DE IGUALDAD Y SEGURIDAD JURIDICA EN EL DE-
RECHO LABORAL MEXICANO.

Comenzaremos por analizar el concepto general de --- igualdad, ya que no debemos olvidar que la igualdad desde el punto de vista constitucional, se traduce en el hecho de que varios individuos tengan la posibilidad y capacidad de ser sujetos de los mismos derechos y de contraer - las mismas obligaciones.

Sobre este particular, estimo que uno de los juris-- tas que más atinadamente han abordado este tema, es sin- duda alguna el prestigiado Doctor en Derecho Ignacio Bur- goa, quien entorno al tema que nos ocupa, ha precisado - el siguiente concepto: "Hemos dicho que la igualdad solo debe tener lugar como relación comparativa, entre dos o más sujetos pertenecientes a una misma y determinada si- tuación jurídica, la cual se consigna por el orden de -- derecho mediante diversos cuerpos legales, atendiendo a factores y circunstancias de diferente índole: económi-- cos, sociales, propiamente jurídicos, etc.". (10)

En efecto, el mismo autor señala por otra parte --- que: "El concepto jurídico de igualdad, como contenido-- de una garantía individual, se traduce en un elemento -- (10) BURGOA IGNACIO: Las Garantías Individuales, Edito-- rial Porrúa, 15a Edición, México, 1981, p, 251.

eminentemente negativo: la ausencia de distinciones y diferencias entre los hombres en cuanto tales provenientes de factor alguno". (11)

Considero que en el concepto antes vertido, se contiene la esencia del término igualdad, ya que la ausencia de distinciones entre los hombres, es precisamente el elemento que nos hace ser iguales, ante los hombres y las leyes, tal y como lo establecen los Artículos 1, 2, 4, 12 y 13 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Pasaremos ahora a comentar la garantía de Seguridad Jurídica, que es precisamente uno de los elementos básicos, sobre el cual descansa el estado de derecho en nuestro país, ya que es a través de ella como se norman las relaciones, entre gobernantes y gobernadores.

El Doctor Ignacio Burgoa define la Seguridad Jurídica como: "El conjunto general de condiciones, requisitos, elementos o circunstancias previas a que debe sujetarse una cierta actividad estatal autoritaria para generar una afectación válida de diferente índole en la esfera del gobernado, integrada por el sumum de sus derechos objetivos". (12)

En relación a lo anterior, el Lic. Francisco Ramírez Fonseca ha señalado lo siguiente: "Asimilando indebidamente, desde luego, el concepto jurídico de seguridad al-

(11) BURGOA IGNACIO, Obra Citada, pág. 252.

(12) BURGOA IGNACIO, Obra Citada, pág. 494.

concepto gramatical, llegaríamos al absurdo de considerar como de seguridad jurídica a todas las garantías, - puesto que todo gobernado tiene la certeza que deberán ser respetados, en su favor los derechos públicos subjetivos derivados de dichas garantías. El concepto de seguridad exige más que la simple certeza; reclama que el respeto se traduzca en algo positivo, es decir, en una conducta tal de parte del Estado que se ajuste a ciertas Leyes y requisitos previos sin la satisfacción no - sería válida su actuación". (13)

Los anteriores conceptos en nuestra opinión, se traducen finalmente como la substancia de diversos derechos subjetivos públicos individuales del gobernado oponibles y ante todo exigibles al Estado y a sus autoridades, quienes tienen la obligación de acatarlos.

Por otra parte, señalaremos que el Artículo 47 de la Ley Federal, recoge precisamente las garantías de igualdad ya que conjuga ambos conceptos quedando de manifiesto lo anterior, con la modificación llevada a cabo en las Reformas de 1970, y que a la letra dice: "El patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión".

Este agregado trajo como consecuencia la necesidad de precisar los alcances del incumplimiento por parte del patrón de dar el aviso de la fecha y causa o causas del despido.

(13) RAMIREZ FONSECA FRANCISCO: Anticonstitucionalidades y Contradicciones de las Reformas a la Ley Federal del Trabajo, Publicaciones Administrativas y Contables, S.A. 2a. Edición, México, 1981. p. 15

En ese mismo orden de ideas, el Artículo en comento, también fué adicionado en las reformas de 1980 de la siguiente forma: "El aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador, y en caso de que éste se negare a recibirlo, el patrón dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, deberá hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva, proporcionando a ésta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador".

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

Las Reformas comentadas conjugan dos garantías consagradas en la Constitución General de la República, la de Igualdad y la Seguridad Jurídica.

Analizaremos ahora el Artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo, mismo que trata la denominada suplencia de la deficiencia de la queja, conjugando de igual manera -- las garantías de igualdad y seguridad jurídica pero a diferencia de lo que expresamos en relación al Artículo 47- de la Ley Laboral, consideramos que el Artículo 685 viola de manera flagrante dichas garantías, y para poner de manifiesto lo anterior, lo transcribiremos:

Artículo 685.- El proceso del derecho del trabajo será público, gratuito, inmediato, predominantemente oral y se iniciará a instancia de parte. Las Juntas --

tendrán la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso.

Cuando la demanda del trabajador sea incompleta, - en cuanto a que no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con esta Ley deriven de la acción intentada o procedente, conforme a los hechos expuestos por el trabajador, la Junta, en el momento de admitir la demanda, subsanará ésta. Lo anterior sin perjuicio de que cuando la demanda sea -- obscura o vaga se proceda en los términos previstos en el Artículo 873 de esta Ley.

En efecto, el primero de los párrafos transcritos no merecen mayor comentario, sin embargo, el segundo de los párrafos, como ya se mencionó, en nuestro concepto viola primordialmente la garantía de igualdad, consagrada en el Artículo 10. de nuestra Constitución, que establece que los gobernados deben conservar una misma posición ante el Poder Público, situación que desde luego no ocurre en el Artículo en comento, ya que el patrón - es definitivamente objeto de discriminación.

Por último, señalaremos que el Artículo 824 de la Ley Federal del Trabajo, de nueva cuenta viola en perjuicio del patrón la garantía de igualdad y a efecto de poner de manifiesto lo anterior, lo transcribiremos a - continuación:

Artículo 824. La Junta nombrará los peritos que correspondan al trabajador, en cualquiera de los siguientes casos:

- I. Si hiciera nombramiento de perito;
- II. Si designándolo no compareciera a la audiencia respectiva a rendir dictamen; y
- III. Cuando el trabajador lo solicite, por no estar en posibilidad de cubrir los honorarios correspondientes.

Consideramos que el Artículo transcrito, es claramente violatorio ya que discrimina al patrón con respecto al trabajador a quien se le supe una probanza sin similar oportunidad para el patrón demandado, en relación a lo anterior, cabe señalar que en materia civil es igualitaria y consigna dicha potestad en favor del órgano jurisdiccional ya se trate del actor o del demandado.

II. MOTIVACION Y FUNDAMENTACION EN EL AVISO DE RESCISION.

El Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, establecía las causas genéricas y específicas por las cuales el patrón podía despedir a sus trabajadores sin ninguna responsabilidad. En las primeras 14 fracciones establecía causas concretas de despido y en la fracción XV señalaba las causas análogas por las que el patrón podía también despedir sin ninguna responsabilidad.

La Ley Federal del Trabajo de 1970, introdujo dos modificaciones al Artículo en comento:

En primer término, la fracción XIII que señala como causas de despido, encontrarse el trabajador bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, hace la excepción señalando que no sería causa de despido es ta circunstancia, si el trabajador estaba bajo la influencia de estos narcóticos o drogas por prescripción médica y hacía del conocimiento del patrón este hecho antes de iniciar la jornada de trabajo; por otra parte, en el párrafo final del Artículo, hizo una adición que textualmente dice: EL PATRON DEBERA DAR AL TRABAJADOR AVISO ESCRITO DE LA FECHA Y CAUSA O CAUSAS DE LA RESCISION.

Lo anterior trajo como consecuencia la necesidad de precisar los alcances del incumplimiento por parte del patrón de dar aviso de la fecha y causa o causas del despido y a través del tiempo sentó Jurisprudencia la Suprema Corte de Justicia de la Nación en el sentido de que la omisión del aviso devenía en responsabilidad pecuniaria para el patrón, en cuanto quedaba sujeto a la imposición de una multa, pero que ninguna trascendencia tenía desde el punto de vista del sustantivo, ésto es, que el patrón quedaba expuesto al pago de una multa teniendo la oportunidad de defensa, siendo el momento procesal oportuno para notificar al trabajador la causa del despido, la audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones.

Desde otro punto de vista, y como un criterio aislado, y no en Jurisprudencia, el mismo Tribunal consideró que en el caso de haberse dado aviso por escrito al trabajador de la o las causas motivadoras del despido, el patrón quedaba en aptitud de adicionar o modificar en la audiencia antes señalada la causa del despido.

El día 4 de enero de 1980, se publicó en el Diario Oficial de la Federación, el Decreto de Reformas a la -- Ley Federal del Trabajo, mismas que entraron en vigor el día 10. de mayo próximo, y entre otras reformas, y que es la que estamos estudiando, la adición al Artículo 47- con la idea de dejar sin efecto la Jurisprudencia a que nos hemos referido en párrafos anteriores.

La adición señalada establece lo siguiente: EL AVISO DEBERA HACERSE DEL CONOCIMIENTO DEL TRABAJADOR, Y EN CASO DE QUE ESTE SE NEGARE A RECIBIRLO, EL PATRON DENTRO DE LOS CINCO DIAS SIGUIENTES A LA FECHA DE LA RESCISION, DEBERA HACERLO DEL CONOCIMIENTO DE LA JUNTA RESPECTIVA - PROPORCIONANDO A ESTA EL DOMICILIO QUE TENGA REGISTRADO- Y SOLICITANDO SU NOTIFICACION AL TRABAJADOR.

LA FALTA DE AVISO AL TRABAJADOR O A LA JUNTA POR SI SOLA BASTARA PARA CONSIDERAR QUE EL DESPIDO FUE INJUSTIFICADO.

De lo anterior podemos interpretar que la motivación fundamental del legislador, es que se obligue al patrón a que dé aviso por escrito al trabajador de la fe--

cha y causa o causas del despido, y que si el trabajador se negara a recibir dicho aviso, deberá dirigirse a la - Junta respectiva proporcionando el domicilio registrado del trabajador, solicitándose haga a éste la notifica--- ción respectiva, con la consecuencia de que de no hacerlo anterior, dentro de un término de cinco días contados a partir de la fecha del despido, sin más trámite se con siderará injustificada la rescisión.

Independientemente de lo anterior, existen trata-- distas que han señalado que el término "rescisión" no es aplicable, tanto al trabajador como al patrón. A este -- respecto, el Doctor en Derecho Néstor de Buen L. ha se-- ñalado lo siguiente: "La Ley utiliza, a propósito de la acción unilateral de cualquiera de las partes para dar - por terminada la relación laboral, la expresión "resci-- sión". El término, como ya señalamos antes, es equívoco y puede tener diferentes sentidos. En efecto, no es lo - mismo que el patrón rescinda, a que lo haga el trabaja-- dor. En el primer caso, mediante una acción de cumpli--- miento del contrato, se puede mantener viva la rescisión subsistiendo únicamente el problema de determinar a quien es imputable la responsabilidad consiguiente". (14)

Consideramos que lo antes expuesto es simplemente un problema terminológico, sin mayor importancia real -- que el campo del derecho.

(14) DE BUEN L. NESTOR: Derecho del Trabajo, Tomo Segun-- do, Editorial Porrúa, 5a. Edición, México, 1983, p. 75.

Por otra parte, es importante señalar que en la terminología de la Ley, se entiende por rescisión el acto - en virtud del cual uno de los sujetos de la relación laboral da por terminada ésta, de manera unilateral, invocando una causa grave de incumplimiento, imputable al -- otro sujeto de la relación laboral.

En ese orden de ideas el Doctor Nestor de Buen en una de sus obras ha señalado, que la rescisión solo opera con respecto a las relaciones individuales, pero no a las colectivas, ya que la Ley no señala ni causas, ni -- procedimientos, para que pueda rescindirse un contrato - colectivo de trabajo. (15)

En efecto, la Ley Federal del Trabajo no contempla en ninguno de sus artículos, la posibilidad para que pueda rescindirse un contrato colectivo de trabajo, sin embargo, en cuanto a la relación individual de trabajo, es necesario que se observen algunos aspectos para la procedencia de la rescisión, considerando los siguientes:

a).- Que exista una causa concretamente establecida en la Ley. No puede dejarse ni a la libertad de las partes ni a la contratación, el señalamiento de la causa. - Solo cuando la conducta se tipifique o encuadre con las causas establecidas por la Ley, podrá rescindirse la relación laboral.

(15) DE BUEN L. NESTOR: Derecho del Trabajo. Tomo Primero, Editorial Porrúa, 1a. Edición, México 1974, p. 542.

b).- Que la causa o motivo de la rescisión sea a alguno de los sujetos de la relación de trabajo. Esto es, - que el trabajador, en el caso del artículo 47, sea el responsable del cese definitivo de la relación de trabajo, - sin consecuencias contra el patrón.

Por último, señalaremos que dada la trascendencia de la rescisión de la relación laboral en el caso concreto - del patrón, debe procurar actuar con justicia, cuando actúa en casos de gravedad que ameriten la separación y --- obrar con la imparcialidad y buen juicio que le permitan aquilatar los elementos humanos y de esta manera, determinar la rescisión o no de la relación laboral.

III.- LA INTERPRETACION DE LA LEY LABORAL A TRAVES - DE LA JURISPRUDENCIA.

Considero el presente tema de una singular importancia, dada la trascendencia de la Jurisprudencia en la --- Ciencia del Derecho, ya que como fuente del mismo tiene - una total y definitiva aplicación en las resoluciones digtadas por las autoridades en general.

Raúl Ortíz-Urquidi define a la Jurisprudencia como:- "El conjunto de normas jurídicas de carácter obligatorio, establecidas en las decisiones de los tribunales generalmente el más alto de un país, como acontece entre noso--- tros bajo las condiciones que la Ley establece. Cuando -- una decisión jurisprudencial es declarada formalmente --- obligatoria para las decisiones futuras, escribe Djuvara,

citado por García Máynes en la nota del calce de la pág. 69 de su Introducción, desempeña exactamente el mismo papel que la Ley. de ahí que el derecho derivado de la jurisprudencia se le llame Derecho Jurisprudencial, del mismo modo que se llama Derecho consuetudinario al derivado de la costumbre, y Derecho legislado al establecido por la ley". (16)

En ese mismo orden de ideas, es importante señalar, que en nuestro derecho, la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia obliga a la propia Corte y a los Tribunales Unitarios y Colegiados de Circuito, Juzgados de Distrito, Tribunales Militares y Judiciales del orden común de los Estados, Distrito Federal, y Tribunales Administrativos y del Trabajo, locales y Federales.

Consideramos importante señalar la trascendencia de la jurisprudencia, no obstante que también trataremos -- ejecutorias de los diferentes tribunales.

El presente tema tiene por objeto el poner de manifiesto las diversas jurisprudencias y ejecutorias dictadas por los diversos tribunales, entorno a la parte final del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

AVISO DE RESCISION DE LA RELACION LABORAL, NO
TIFICACION POR MEDIO DE LA JUNTA DEL. SOLO --
PRODUCE EFECTOS CUANDO EL TRABAJADOR SE NEGOPREVIAMENTE A RECIBIRLO.- Para que tenga efec

(16) ORTIZ-ORQUIDI RAUL: Derecho Civil, Editorial Porrúa la. Edición, México, 1977, p. 92.

to 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 47 de la Ley Federal del Trabajo, se requiere que en el juicio laboral acredite que previamente dió a conocer el aviso al trabajador y éste se negó a recibirlo.

Amparo directo 2674/84.- Arturo Betancourt Lara.- lo. de octubre de 1984, Unanimidad de 4 -- votos.- Ponente: María Cristina Salmoran de Tamayo.- Secretaria: María del Refugio Covarrubias de Martín del Campo.

Amparo directo 5476/83.- Compañía Hilandera de Torreón, S.A.- 18 de junio de 1984.- Unanimitad de 4 votos.- Ponente: María Cristina Salmoran de Tamayo.- Secretaria: María del Refugio-Covarrubias de Martín del Campo.

Amparo directo 2354/83.- Francisco Javier Paredes Mercado.- 4 de enero de 1984.- Mayoría -- de 4 votos.- Ponente: María Cristina Salmoran de Tamayo.- Disidente: Alfonso López Aparicio. Secretario: Héctor Santacruz Fernández.

Amparo directo 3745/82.- Maximiliano López Moreno.- 21 de febrero de 1983.- Mayoría de 4 votos.- Ponente: Juan Moisés Calleja García.- --

Disidente: Alfonso López Aparicio.- Secretaria: Carolina Pichardo Blake
 Amparo directo 3635/82.- Mirna Estela Pizarro - Ponce.- 24 de enero de 1983.- Mayoría de 4 votos.- Ponente: Juan Moisés Calleja García.- Disidente: Alfonso López Aparicio.- Secretaria: - Catalina Pérez Bárcenas.- Apéndice. Informe --- 1984. Segunda Parte. Laboral. Pág. 6.

Consideramos que la anterior jurisprudencia no se encuentra acorde con el espíritu del legislador, ya que el objeto de la parte final del Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo según nuestro criterio, es que el trabajador tenga conocimiento de los hechos que originaron su despido, y de esta manera no quede en estado de indefensión, sin embargo, la jurisprudencia en comento, obliga al patrón a acreditar un hecho negativo. En ese mismo orden de ideas, la Corte ha sostenido el mismo criterio en diversas ejecutorias, como la que a continuación se transcribe:

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 final del Artículo - 47 de la Ley Federal del Trabajo, dicho despido está afectado de nulidad, por lo que carece de efectos la excepción que el patrón pudiera aducir al contestar la demanda.

Amparo directo 5476/83.- Compañía Hilandera de Torreón, S.A. 18 de junio de 1984.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente: María Cristina Salmorán-de Tamayo.- Secretaria: María del Refugio Covarrubias de Martín del Campo.

Precedentes:

Amparo directo 4415/82.- Mario Treviño Guerra y otro.- 4 de abril de 1983.- 5 votos.- Ponente: David Franco Rodríguez.- Secretario: Rogelio Sánchez Alcauter.

Amparo directo 3395/82.- María de los Angeles-Leal Martínez.- 6 de septiembre de 1982.- 5 votos.- Ponente: Juan Moisés Calleja García.- Secretario: Constantino Martínez Espinoza.

Informe, 1984.- Segunda Parte. Laboral, Pág. 29

En la presente ejecutoria, la Corte conforma la jurisprudencia a que nos referimos con anterioridad, y más aún prejuzga acerca de la excepción que pueda hacer valer el patrón. Pero la Corte en este sentido va más lejos, -- tal y como lo establece la siguiente ejecutoria:

AVISO DE RESCISION DE LA RELACION LABORAL, NOTIFICACION POR MEDIO DE LA JUNTA DEL. SOLO PRODUCE EFECTOS CUANDO EL TRABAJADOR SE NEGÓ PREVIAMENTE A RECIBIRLO. Para que tenga efecto en todos sus aspectos, incluso en cuanto a 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 47 de la Ley Federal del Trabajo, se requiere que en el juicio laboral acredite que previamente dió a conocer el aviso al trabajador y este se negó a recibirlo.

Amparo directo 4820/82.- Empresa de Participación Estatal Mayoritaria "Minera Carbonifera -- 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 Ponce.- - 24 de enero de 1983.- Mayoría de 4 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.- Secretaria: Catalina Pé--- rez Bárcenas.

Amparo directo 3745/82.- Maximiliano López More no.- 21 de febrero de 1983.- Mayoría de 4 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.

Informe 83.- Segunda Parte.- Pág. 30.

La presente ejecutoria, consideramos causa perjuicio al patrón, ya que en caso de que la rescisión no se haya notificado al trabajador, cualquier trámite legal adicional quedará invalidado. Lo anterior queda de manifiesto con la ejecutoria emitida por el Tribunal Colegiado y que a la letra dice:

AVISO RESCISORIO. EL DESPIDO SE CONSIDERA INJUSTIFICADO CUANDO NO SE ACREDITA QUE SE TRATO DE ENTREGAR A LA QUEJOSA EL.- De conformidad con el último párrafo del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, el aviso rescisorio 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, solicitando su notificación al trabajador, de suerte que si no obra en el expediente constancia de que se trató de entregar el aviso al interesado y se recurre a la Junta para que por ese conducto se notifique la decisión de la empre-

sa de separarlo de su trabajo, tal omisión es suficiente para que en acatamiento de tal dispositivo, la responsable tenga el despido como injustificado.

Amparo directo 210/85 (449/86). Dulce María - A. Garrido Cueto. 20 de agosto de 1987. Unanimidad de votos. Ponente: Carlos Eravo y Bravo. Secretario: Pedro Galeana de la Cruz.

Sobre el particular, el Licenciado Francisco Ramírez Fonseca ha señalado lo siguiente: "Consideramos que la falta de dicho aviso no invalida el despido del trabajador y que el patrón está en posibilidad de esgrimir la causal o las causales que estime pertinentes precisamente en la audiencia de demanda y excepciones ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje". (17)

Por nuestra parte, insistiremos en el hecho de que el obligar al patrón a acreditar un hecho negativo, lo pone en una situación de clara desventaja, ante el trabajador. Sin embargo, cabe señalar que la Corte ha emitido diversa ejecutoria que refleja a nuestra forma de pensar misma que a la letra dice:

AVISO DE RESCISION DE LA RELACION LABORAL. FINALIDAD DEL. El artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, en sus últimos párrafos, establece el mecanismo para que el trabajador tenga conocimiento de los hechos origen del despido-

(17) RAMIREZ FONSECA FRANCISCO: El Despido, Comentarios y Jurisprudencia, Publicaciones Administrativas y Con--tables. 7a. Edición, México, 1985, p. 156.

y no quede en estado de indefensión; así las cosas, de aceptarse que para que surta efectos legales la notificación del aviso de rescisión al través de la Junta, se requiere que se pruebe en juicio la negativa del trabajador a recibirlo, en casos en que existió imposibilidad de darlo al trabajador, se haría nugatorio el derecho consagrado por el mismo numeral 47 de la citada ley, de que el patrón pueda rescindir el contrato laboral de un trabajador que hubiese incurrido en alguna de las causales -- que el propio precepto señala.

Amparo directo 817/86. Aeronaves de México, -- S.A. 8 de octubre de 1987. 5 votos. Ponente: -- Felipe López Contreras. Secretario: Rolando Rocha Gallegos.

Consideramos que la presente ejecutoria trata uno de los puntos medulares del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, al establecer que el derecho que tiene el patrón para rescindir la relación laboral al trabajador que incurra en alguna de las causales del artículo -- que nos ocupa, quedaría sin efecto, en el caso de que el patrón no pudiera localizar personalmente al trabajador a fin de efectuar la notificación correspondiente.

En ese mismo orden de ideas, la Suprema Corte dictó una ejecutoria que precisa de una manera clara el criterio a seguir, en el caso de que el patrón no logre notificar el aviso de rescisión a algún trabajador y que a --

la letra dice:

AVISO DE RESCISION DE LA RELACION LABORAL, NOTIFICACION DEL, POR MEDIO DE LA JUNTA. PRODUCE EFECTOS CUANDO EXISTE IMPOSIBILIDAD DE DARLO A CONOCER PERSONALMENTE AL TRABAJADOR.- El artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo establece la obligación del patrón de dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión, y prevé el caso de negativa del trabajador a recibirlo, instrumentando un mecanismo para cuando ésto ocurra, consistente en acudir a la Junta respectiva, dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, para que lo notifique al trabajador estableciendo como consecuencia jurídica para el patrón que no dé aviso al trabajador o a la Junta, que tal omisión bastará por sí sola, -- para considerar que el despido fué injustificado; sin embargo, como en la Ley no se contempla la hipótesis de la existencia de la imposibilidad de dar el aviso de rescisión, debe estimarse que, en tal caso, es decir, cuando el patrón se encuentre imposibilitado para entregar el aviso referido al trabajador, deberá hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva, solicitando su notificación al trabajador, con lo que cumplirá con la obligación impuesta en la Ley. Así, cabe concluir que no debe aplicarse

se en forma indiscriminada la jurisprudencia - de esta Cuarta Sala, consultable en el Apéndice al Semanario Judicial de la Federación, --- 1917-1985, Quinta Parte, Tesis 28, página 28, - bajo el rubro: "AVISO DE RESCISION DE LA RELACION LABORAL, NOTIFICACION POR MEDIO DE LA JUNTA DEL. SOLO PRODUCE EFECTO CUANDO EL TRABAJADOR SE NEGÓ PREVIAMENTE A RECIBIRLA".

Amparo directo 817/86. Aeronaves de México, -- S.A. 8 de octubre de 1987. 5 votos. Ponente: -- Felipe López Contreras. Secretario: Rolando -- Rocha Gallegos.

En efecto, la ejecutoria antes transcrita fortalece el criterio de que la Ley Federal del Trabajo, no contempla la hipótesis de que el patrón este imposibilitado -- materialmente para notificar al trabajador. Sin embargo, consideramos importante reiterar dicho criterio con la -- ejecutoria siguiente:

AVISO DE RESCISION DEL CONTRATO DE TRABAJO SURTE SUS EFECTOS CUANDO SE NOTIFICA EN EL DOMICILIO DEL TRABAJADOR DESPEDIDO.- Es correcta la apreciación en el sentido de que la notificación realizada a determinada persona en el domicilio del trabajador, del aviso mediante el cual se le hace saber la rescisión de su contrato de trabajo, se cumplieron las finalidades que se persiguen en los dos últimos párrafos - del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo,

consistentes en: a) la existencia de una constancia fehaciente del despido; b) que el trabajador tenga al través de dicha constancia conocimiento de la fecha y causa o causas del despido. Esto resulta así, porque la adición de los citados párrafos al artículo 47 del Código Laboral tuvo por objeto que el trabajador separado de su trabajo no quede en estado de indefensión al rescindirle su contrato o la relación laboral; por este motivo se estableció la obligación a cargo del patrón de dar al trabajador el aviso de separación, a efecto de que conozca con toda oportunidad la fecha y las causas del despido para que esté en posibilidad, si así lo estima conveniente, de acudir ante la Junta de Conciliación y Arbitraje competente a deducir sus acciones controvirtiendo con conocimiento de ellas la o las causales en las que hubiera apoyado el patrón la rescisión relativa y prepare con toda oportunidad las pruebas que apoyen su acción; en tal virtud, al través de la notificación que la empresa hace al trabajador, satisface la finalidad perseguida por la reforma legal que se examina ya que al través de ella el trabajador conoce la fecha del despido y las causas que tuvo el patrón para dar por terminada la relación laboral sin responsabilidad para éste y por tanto está en aptitud de preparar su acción, puesto que la notificación del aviso de rescisión se-

hace con toda antelación a la presentación de la demanda. Por las razones expuestas resulta irrelevante que se hubiere demostrado o no que el patrón intentó entregarle personalmente el aviso al trabajador y que éste se negara a recibirlo, lo cual hubiera resultado imposible - si se toma en consideración lo que manifiesta el actor en su demanda, que desde el día anterior al que la empresa tomara la decisión de rescindir su contrato de trabajo, había salido del lugar de su residencia al que regresó hasta diecisiete días después; por lo mismo resulta del todo ilógico y contrario al espíritu -- del artículo 47, in fine, de la Ley Federal -- del Trabajo, la pretensión de la responsable - en cuanto estima que no obstante las peculiaridades del caso, la empresa debió notificar personalmente el aviso de rescisión, puesto que - de haber esperado el regreso del trabajador, - hecho desconocido por la empresa, hubiera, entonces sí, incurrido en la sanción a que alude el multicitado artículo 47, ya que como este - dispositivo legal concede un término de cinco días para dar el aviso de rescisión a la Junta, en el caso de la negativa del trabajador a recibirlo, en la espera transcurriría ese lapso de tiempo, e inclusive podría hasta prescribir el derecho de la empresa si la ausencia -- del trabajador se alargara por más de dos meses. A mayor abundamiento, la propia Ley Fede-

ral del Trabajo regula, aún para el emplazamiento a juicio que cuando no se encuentre a la persona a quien ha de emplazarse, satisfaciendo -- ciertos requisitos que la propia Ley establece, el emplazamiento surte plenamente sus efectos -- cuando se hace por conducto de otra persona y -- si ésto es así no puede exigirse al patrón la -- obligación de hacer personalmente, en forma material la notificación del aviso de rescisión. Amparo directo 2183/84. Aeronaves de México, -- S.A. 3 de octubre de 1986. Unanimidad de votos. Ponente: Hilario Bárcenas Chávez. Secretario: -- Francisco Taboada González.

Estimamos que la ejecutoria antes señalada, expone claramente el espíritu del artículo 47 de la Ley Federal al señalar que el objeto fundamental de la notificación del aviso de rescisión, es precisamente que el trabajador este enterado de que el patrón determinó rescindir -- la relación laboral que les unía, por lo que ante la imposibilidad material del notificarle en forma personal, -- debe estimarse que la notificación que lleva a cabo el patrón en el domicilio del trabajador a otra persona, -- reúne los requisitos que la Ley Federal del Trabajo establece.

IV.- LA RESCISION DE LOS CONTRATOS EN EL DERECHO -- CIVIL.

El presente punto tiene por objeto establecer las --

diferencias que existen entre la rescisión de un contrato de trabajo y la rescisión en un contrato de carácter civil.

Sobre este particular, el Licenciado Euquerio Guerrero ha señalado lo siguiente: "Por otra parte, debemos recordar que en los contratos civiles la rescisión normalmente se hace valer ante el Juez y hasta que se obtiene sentencia favorable opera aquella. En cambio, tratándose de la rescisión laboral, se hace efectiva de inmediato. - El patrón separa al trabajador y, en todo caso, queda expuesto a las responsabilidades de una rescisión injustificada si el trabajador lo demanda y los tribunales le otorgan la razón". (18)

La rescisión debe distinguirse también de la resolución, en que ésta última se produce como consecuencia del incumplimiento de la obligación de una de las partes de un contrato, o bien, por efecto de que se ha realizado la condición resolutoria prevista por el autor o autora del acto para que éste deje de producir efectos.

La rescisión tiene lugar en los negocios bilaterales y onerosos, cuando una de las partes por efecto del negocio jurídico; ha sufrido una lesión patrimonial notoriamente desproporcionada a lo que él por su parte se obligó. En nuestro derecho se requiere además que la desproporción o desequilibrio burdo entre lo que se da y lo que se recibe, haya sido originado por la suma ignorancia extrema misera o notoria inexperiencia de la víctima de la-

(18) GUERRERO EUQUERIO: Obra Citada, pág. 258.

lesión.

Nuestros tribunales y la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en algunas ejecutorias, emplean el término rescisión para referirse a casos de resolución de contratos por incumplimiento, razón por la cual podemos afirmar que la rescisión, produce sus efectos no solo para el tiempo venidero sino con alcance retroactivo.

Doctrinalmente se ha discutido si en el acto rescindible por lesión, nos hayamos en presencia de un vicio objetivo o subjetivo del acto, o bien, de un defecto a la vez objetivo y subjetivo. Es importante señalar que la situación de miseria, de ignorancia o de notoria inexperience en que se encuentre alguna de las partes al celebrar el acto, no basta por sí sola para rescindirlo.

Por otra parte, agregaremos que el contratante que sufre la lesión puede celebrar el acto con pleno conocimiento de la lesión que le causa; por lo tanto no hay error y si se pudiese ver en la extrema miseria una especie de violencia ejercida sobre uno de los contratantes o de dolo en el otro contratante, para arrancar o sorprender su consentimiento, debe tenerse presente que la violencia o el dolo sólo vician la voluntad y por lo tanto dan lugar a la nulidad del acto cuando provienen del otro contratante o de un tercero y en el caso de rescisión por lesión no se presentan esos extremos. No se trata tampoco de un vicio objetivo, porque la razón por la cual el acto ha de ser privado de eficacia, no se encuen

tra en el acto mismo, sino fuera de él, en sus consecuencias económicas por ser éstas equitativas y por ello exigen la intervención judicial, para proteger al contratante débil, frente a la ventajosa posición de la otra parte.

Cabe señalar que el fundamento racional de la rescisión, la finalidad que persigue el legislador, es proteger a uno de los autores del acto frente al otro, al celebrar el contrato que se encuentra en una posición de evidente desventaja, de lo cual se aprovecha el otro contratante para obtener un lucro desmesurado.

La lesión y la usura tienen algo en común, el lucro-desmedido valiéndose de la situación de notoria inesperienza, extrema miseria o suma ignorancia en que contrata una de las partes.

Sobre este particular, el Licenciado Ramón Sánchez - Medal ha señalado: "Por resolución del contrato bilateral resolución que puede presentarse en estos tres casos: a)- por incumplimiento de una de las partes, que reconoce expresamente nuestra legislación (1949); b) por imposibilidad superveniente de las obligaciones a cargo de una de las partes en el contrato bilateral, que admite también - nuestra legislación tanto en forma general (1949 in fine) como al aplicarla al arrendamiento (2431, 2445 y 2490);- y c) por excesiva onerosidad sobreviniente, fundada en la teoría de la imprevisión, que no acoge nuestra legislación ni admite la mayoría de nuestra doctrina, pero que es aceptada por algunos autores". (24)

(24) SANCHEZ MEDAL RAMON: De los Contratos Civiles, Editorial Porrúa, 5a. Edición, México, 1980, p. 92.

Por último podemos concluir que en materia laboral, - la rescisión opera a partir que alguna de las partes la - ejercita y por el contrario en materia civil hasta que el juez así lo determina.

CAPITULO III

LA RESCISION DE LA RELACION DE TRABAJO

I. ASPECTOS GENERALES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.
REFORMAS LEGISLATIVAS DE 1980.

Comenzaremos el presente capítulo citando al Doctor Néstor de Buen Lozano, quien define al derecho del trabajo de la siguiente manera: "Derecho del Trabajo es el -- conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada, de servicios personales, y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social". (20)

Consideramos acertada la definición antes mencionada, sin embargo, es de resaltarse la idea que señala, -- que el derecho del trabajo tiene como función producir -- el equilibrio de los factores en juego.

En efecto, ese equilibrio en nuestra opinión, es -- precisamente uno de los principales objetivos de la Ley-Federal del Trabajo, ya que cuando las autoridades lo--- gran mantener ese equilibrio, a través de una interpretación y aplicación de la Ley Laboral en forma conjunta y no aislada, el resultado final como se señaló en líneas- anteriores, es la "justicia social".

Fué precisamente el lograr una mayor y mejor justifi-
(20) DE BUEN L. NESTOR, Obra citada, pag. 131.

cia social, la razón que dió origen a que con fecha lo. - de mayo de 1980, entrarán en vigor diversas reformas procesales a la Ley Federal del Trabajo, en las que tomando como base que el creciente desarrollo de la población --- trae como consecuencia el incremento y complejidad de la problemática que se deriva de los conflictos entre trabajadores y patrones.

En efecto, el legislador al referirse en la exposición de motivos de las reformas procesales a que nos estamos refiriendo, dijo que: "Ha sido propósito fundamental del actual gobierno, implantar una administración eficaz para organizar institucionalmente la eficacia, la congruencia y la honestidad en las acciones públicas. Cuando sociedades como la nuestra crecen rápidamente, la prestación de los servicios queda modificada en calidad.

En materia de justicia tiene que haberla en plenitud, de lo contrario la población vive en desconcierto, - lo que resulta incongruente con los principios esenciales que a sí misma se ha dado, requiriéndose nuevas normas -- que contribuyan a que la administración de justicia cumpla con los objetivos que le ha impuesto el artículo 17 - constitucional y que es responsabilidad de los tribunales". (21)

Se dijo también en la exposición de motivos, que el esfuerzo debe concentrarse en evitar que los conflictos - presentados ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje -

(21) TRUEBA URBINA ALBERTO: Nuevo Derecho Procesal del -- Trabajo, Editorial Porrúa, 6a. Edición, México 1982, --- p. 425.

se rezaguen y, además, procurar que lleguen puntualmente a la cita con la justicia; de lo contrario, las circunstancias podrían ser avallazadoras.

Como podemos ver, el sentido general de las reformas, fué el de hacer más acorde la aplicación de la Justicia con la realidad social de la época, a efecto de -- evitar los juicios difíciles y retardados, por un procedimiento congruente que incluya hipótesis normativas tendientes a hacer más rápida su impartición en esta rama - del derecho.

Por otra parte, se señaló que el derecho, es la norma de convivencia por excelencia. Las normas que rigen - al proceso para alcanzar la justicia deben obligar a la eficiencia. No basta con la posible aplicación de una -- norma, también es menester que ello se haga con justicia; y es necesario que se norme con apego al derecho, - con rectitud y que se haga con oportunidad, ya que la -- misma experiencia histórica ha demostrado que la justicia que se retarda es justicia que se deniega.

Estimamos que las reformas a que nos hemos venido - refiriendo, tuvieron y tienen un gran efecto, sin embargo, el Doctor Néstor de Buen Lozano, señala lo siguiente: "Queda después de leer la Iniciativa, la impresión de -- que no era necesario tanto aparato para lograr los efectos que se produjeran. Quien tenga el cuidado de comparar los textos podrá advertir que en muchos casos no hay diferencias o sólo son de detalle.

Con cierta malicia podría pensarse que las novedades aparentemente para favorecer a la clase trabajadora, según la afirmación tan discutible del Diputado Olivo Solís en rigor son ajustes que interesan al Estado. Hay ciertamente algunos cambios positivos, pero sentimos que debería haberse actuado con mayor audacia, aligerando mucho más el proceso laboral para llegar a soluciones como las que se logran en España, que permiten juicios cuya duración es menos que mínima, solución que está muy lejos de alcanzarse con sólo suprimir la audiencia de ofrecimiento de pruebas". (22)

En relación a la opinión antes expresada, consideramos en primer lugar, que la reforma procesal si trajo diferencias de fondo, y como prueba de ello basta con señalar precisamente la adición que se hizo al artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, y en la cual definitivamente no se avisoraron los problemas que ésto traería consigo.

En segundo lugar, estimamos que si fué uno de los objetivos de las reformas procesales, el favorecer a la clase trabajadora, pero insistimos que antes de favorecer a cualquiera de las partes que integran el proceso productivo, debe ser objetivo fundamental de la Ley Laboral el -- conseguir ante todo la Justicia.

Por último, consideramos que no obstante que el derecho del trabajo en México es susceptible de mejorar, ésto no quiere decir de ninguna manera y bajo ningún concepto, (22) DE BUEN L. NESTOR: La Reforma del Proceso Laboral, - Editorial Porrúa, 2a. Edición, México 1983, p. 22.

que a nuestro país le sea aplicable cualquier modelo extranjero, ya que se deben analizar previamente, las condiciones de todo tipo del país.

Para concluir el presente punto, recurrimos a los comentarios del Doctor de Buen quién señala lo siguiente -- entorno a las reformas procesales de 1990: "Bien. Lo cierto es que la Ley tuerta o derecha, buena, regular o mala, tutelar o equilibradora está ahí, vigente. Lo real es que más allá de los comentarios críticos o ensalzadores de -- sus virtudes sociales, la Ley se empieza a aplicar. Hoy -- ya es experiencia. Y ante ese hecho no hay más que una -- postura posible: Aceptarla. Admitirla con todo lo que tiene sin perjuicio de que si al interés de cada quien conviene, impugnarla. Hay las vías para hacerlo y hay los -- abogados que sabrán hacerlo, y yo no dudo de que nuestro -- más alto Tribunal, la Suprema corte de Justicia de la Nación cumplirá su tarea con señorío. Consciente de su papel defensor a ultranza de la Constitución". (23)

En efecto, consideramos que aún existe mucho por hacer, pero siempre teniendo como objetivo final a la Justicia.

(23) DE BUEN L. NESTOR. Obra Citada, pág. 135.

II. EXPOSICION DE MOTIVOS QUE DIO LUGAR A LA PARTE-FINAL DEL ARTICULO 47 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

El Licenciado José López Portillo, Presidente Constitucional de los Estados Unidos Mexicanos, durante el mes de diciembre de 1979, envió a la Honorable Cámara de Diputados la iniciativa de Reformas a la Ley Federal del Trabajo, en su aspecto procesal, entrando en vigor, las Reformas en comento, el día 10 de Mayo de 1980, señalando lo siguiente: "Por el digno cargo de ustedes y en ejercicio de la facultad que me confiere la fracción I del artículo 71 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, me permito someter a la alta consideración de H. Congreso de la unión, la siguiente Iniciativa de Decreto que tiene por objeto promover el correspondiente -- proceso legislativo para modificar los Títulos Catorce, -- Quince y Dieciseis; adicionar el artículo 47 y derogar -- los artículos 452, 453, 454, 455, 456, 457, 458, 460, --- 461, 462, 463, 464, 465, 467, 468, 470 y 471 de la Ley Federal del Trabajo, publicada en el Diario Oficial de la -- Federación el 10 de abril de 1970". (24)

En efecto, la iniciativa tuvo entre sus propuestas, -- el adicionar el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo. En ese mismo orden de ideas, la exposición de motivos señala que el derecho es la norma de convivencia por excelencia. Las normas que rigen el proceso para alcanzar la -- justicia, deben obligar a la eficiencia. No basta con la --

(24) BALTAZAR CAVAZOS FLORES. Nueva Ley Federal del Trabajo Tematizada y Sistematizada, Editorial Trillas, 15a. Edi--- ción, México, 1984. p. 405.

posible aplicación de una norma, también es menester que ello se haga con justicia; y es necesario que se norme con apego al derecho, con rectitud y que se haga con --- oportunidad, porque la misma experiencia histórica ha de mostrado que la justicia que se retarda es justicia que se deniega.

Consideramos que de lo anteriormente expuesto podemos concluir, sin dejar lugar a duda alguna que existe un común denominador y que es precisamente el término de nominado justicia, que fué definitivamente lo que en --- gran parte motivó las reformas de 1980.

En efecto, tal y como señalamos las normas que rigen el derecho en general, y en este caso el Derecho del Trabajo, deben ante todo lograr una exacta y correcta -- aplicación de justicia, ya que si se logra ésto, se habrá cumplido con la sociedad.

Por otra parte, y refiriéndonos de manera concreta a la adición de que fué objeto el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, ésta tuvo como razón de ser, el que no se pudiera argumentar que la falta de notificación -- obedece a la negativa del trabajador a recibir el aviso de rescisión.

Asímismo, se propuso que la adición al artículo 47, consistente en señalar la consecuencia legal de la falta de notificación por escrito al trabajador, que tiene por objeto fundamental hacer posible que el trabajador despe

dido 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 47, según la exposición de motivos, es indispensable para hacer operantes las nuevas reglas de carácter probatorio que se introducen y -- que dan origen a la celeridad del procedimiento. Continúa estableciendo la exposición que la consecuencia legal de la falta de notificación por escrito de las causas de 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, que, como se ha expuesto, se faculta a la Junta en el artículo 991, para -- hacer llegar el mencionado aviso al trabajador, a solicitud del patrón.

Consideramos que la exposición de motivos a que nos hemos referido, persigue un fin acorde al espíritu de -- justicia que debe privar en toda relación laboral, sin -- embargo, al quedar plasmado dentro del ordenamiento laboral, perdió precisamente dicho fin, ya que se obliga al patrón notificaciones, en algunas ocasiones imposibles -- de realizar.

III. ANALISIS CONSTITUCIONAL DE LA PARTE FINAL DEL ARTICULO 47 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Tal y como hemos señalado ya con anterioridad, el -

artículo 47 del Código Laboral fué adicionado en su parte final para quedar en los siguientes términos:

"EL PATRON DEBERA DAR AL TRABAJADOR AVISO ES--
CRITO DE LA FECHA Y CAUSA O CAUSAS DE LA RESCI
SION"

"EL AVISO DEBERA HACERSE DEL CONOCIMIENTO DEL-
TRABAJADOR, Y EN CASO DE QUE ESTE SE NEGARE A-
RECIBIRLO, EL PATRON DENTRO DE LOS CINCO DIAS-
SIGUIENTES A LA FECHA DE LA RESCISION, DEBERA-
HACERLO DEL CONOCIMIENTO DE LA JUNTA RESPECTI-
VA, PROPORCIONANDO A ESTA EL DOMICILIO QUE TEN-
GA REGISTRADO Y SOLICITANDO SU NOTIFICACION AL
TRABAJADOR".

"LA FALTA DE AVISO AL TRABAJADOR O A LA JUNTA,
POR SI SOLA BASTARA PARA CONSIDERAR QUE EL DES-
PIDO FUE INJUSTIFICADO".

En relación a lo anterior, se ha señalado que los --
preceptos de un ordenamiento legal deben interpretarse en
el sentido de que no se contradigan y para lograrlo, a --
fin de establecer su verdadero sentido y alcance, deben--
ser interpretados en relación con los demás de la misma -
Ley, armónicamente.

a) El artículo segundo de la Ley Federal del Trabajo
señala que las normas de la materia, tienden a conseguir
el equilibrio y la justicia social en las relaciones ---

entre trabajadores y patronos.

b) El artículo 18 de la Ley Laboral previene que en la interpretación de las normas de trabajo se tomarán en consideración sus finalidades señaladas en los artículos Segundo y Tercero y agrega que en caso de duda, prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador.

c) El artículo 46 señala que tanto el trabajador como el patrón, podrán rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad y el 47 del propio ordenamiento, enumera las causas de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón.

d) Establece el artículo 840 que el laudo contendrá: ...III.- Un extracto de la demanda y su contestación que deberá contener, con claridad y concisión, las peticiones de las partes y los hechos controvertidos;... IV.- Enumeración de las pruebas y apreciación que de ellas haga la Junta;... VI.- Las razones legales o de equidad; la jurisprudencia y doctrina que les sirva de fundamento.

e) Dispone el artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo, que los laudos se dictarán a verdad sabida, y buena fé guardada, y apreciando los hechos en conciencia sin necesidad de sujetarse a reglas o formalismos sobre estimación de las pruebas, pero expresarán los motivos y fundamentos legales en que se apoyan.

f) El artículo 842 del Código Laboral, establece que los laudos deben ser claros, precisos y congruentes con la demanda, contestación, y demás pretensiones deducidas en el juicio oportunamente.

g) El artículo 831 del ordenamiento de cuenta, previene que hay presunción legal cuando la Ley la establece expresamente; hay presunción humana cuando de un hecho -- debidamente probado se deduce otro que es consecuencia de aquél.

h) El artículo 833 de la Ley Federal del Trabajo señala que las presunciones legales y humanas, admiten prueba en contrario.

i) El artículo 1 de la Constitución Política Federal declara que en los Estados Unidos Mexicanos todo individuo gozará de las garantías que otorga esta Constitución, las cuales no podrán restringirse ni suspenderse, sino en los casos y con las condiciones que ella misma establece.

j).- El artículo 14 Constitucional dispone que nadie podrá ser privado de la vida, de la libertad o de sus propiedades, posesiones o derechos, sino mediante juicio seguido ante los Tribunales previamente establecidos, en el que se cumplan las formalidades esenciales del procedimiento y conforme a las leyes expedidas con anterioridad al hecho.

k).- El artículo 16 Constitucional manifiesta que na die puede ser molestado en su persona, familia, papeles o posesiones, sino en virtud de mandamiento escrito de la - autoridad competente, que funde y motive la causa legal - del procedimiento.

l).- En el Informe de 1975, Quinta Parte, la Cuarta-Sala dictó la siguiente Jurisprudencia:

RESCISION DE LA RELACION LABORAL. OMISION DEL - AVISO POR PARTE DEL PATRON DE SU CAUSA. La falta de cumplimiento que al patrón impone el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, de dar a conocer en el aviso de rescisión de contrato de trabajo la causa o causas de tal rescisión, no produce la consecuencia de que la Junta deba estimar injustificado el despido del trabajador entre otras razones, porque la justificación o injustificación del despido no dependen del aviso o falta del mismo, sino de que los hechos -- que lo originaron sean o no constitutivos de alguna o algunas de las causales señaladas por el mencionado artículo 47 a virtud de las cuales - puede el patrón rescindir el contrato o relación de trabajo sin responsabilidad.

Amparo directo 2650/1973. Everardo Hernández Pe layo. Unanimidad de 4 votos. Séptima Epoca, Vol. 59. Quinta Parte, Pág. 3#.

Amparo directo 1748/1973. Jorge Alberto García Quintanilla. Unanimidad de 4 votos. Séptima -- Epoca, Vol. 60. Quinta Parte, Pág. 36.

Amparo directo 1876/1973. Vicente Romero Vargas. 5 votos. Séptima Epoca, Vol. 64. Quinta - Parte, Pág. 30.

Amparo directo 1449/74. J. Teódulo Corral Subizar. Mayoría de 4 votos. Séptima Epoca, Vol. - 69. Quinta Parte, Pág. 22.

Amparo directo 2924/1973. Graciela Saucedo Muñoz y otras. 5 votos. Séptima Epoca. Vol. 72.- Quinta Parte. Pág. 40.

JURISPRUDENCIA 199 (Séptima Epoca), Pág. 190,- Volumen 4a. SALA Quinta Parte, Apéndice 1917-- 1975.

Expuestos los anteriores fundamentos legales, cita-- remos los siguientes criterios de interpretación jurí-- dica:

1.- Se ha sostenido la idea de que el trabajador -- queda en estado de indefensión cuando no se le entrega - el aviso escrito de rescisión. Se afirma que queda impo-- sibilitado para preparar y ofrecer pruebas dentro del -- conflicto.

Consideramos que esta tesis no es correcta, ya que la Ley Federal del Trabajo en su artículo 880, fracción-- II, señala que en caso de que el actor necesite ofrecer-- pruebas relacionadas con hechos desconocidos que se des--

prenden de la contestación de la demanda, podrá solicitar que la audiencia se suspenda para reanudarse a los - 10 días siguientes, a fin de preparar dentro de este plazo las pruebas correspondientes a tales hechos. Tomando en cuenta que el actor es casi siempre la parte obrera, - cabe señalar que el trabajador no se encuentra en estado de indefensión y tampoco se ubica en la imposibilidad de ofrecer pruebas, ya que el trabajador tiene el derecho - de que la audiencia se suspenda hasta por 10 días hábiles, para el efecto de preparar sus pruebas.

Evidentemente, en el caso de que el trabajador no - hubiera recibido el aviso de rescisión, tendrá la oportunidad de controvertir esos hechos, si son falsos, mediante el ejercicio de su derecho de réplica que le concede el artículo 878 fracción VI de la Ley Laboral y acto seguido, al abrirse la etapa de ofrecimiento de pruebas, - podrá obtener una dilación procesal, para el efecto de - preparar sus elementos de prueba.

Con lo anterior, consideramos queda reforzada la -- idea, de que el trabajador en ningún momento queda en es tado de indefensión.

Por el contrario, estimamos que el patrón, si se en encuentra en total estado de indefensión, ya que tomando - en cuenta las Reformas Procesales de 1980, en las cuales se concede al trabajador un derecho ilimitado para modificar su demanda (artículo 878 fracción II), el trabajador puede cambiar íntegramente su reclamación, así como-

los hechos en que se apoya, en el momento de la audiencia; con la circunstancia de que al patrón no se otorgó el derecho para obtener el diferimiento de la audiencia de demanda y excepciones, de igual manera, no está facultado el patrón para solicitar el diferimiento de la audiencia de ofrecimiento de pruebas. Es así que encontramos un estado de indefensión procesal ante lo cual algunos tribunales de trabajo han emitido criterios de resolución del Pleno, subsanando de alguna manera esa omisión por parte del Legislador.

2.- De acuerdo con las tesis del Pleno, así como la ya transcrita, la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha establecido que los preceptos de un ordenamiento legal deben interpretarse principalmente en el sentido de que no se contradigan y para lograrlo, a fin de establecer su verdadero sentido y avance, deben ser interpretados en relación con los demás de la misma Ley armónicamente.

No se ha cumplido con este criterio de interpretación, notoriamente jurídico, toda vez que el último párrafo del artículo 47 ha sido interpretado en una forma aislada, asignándole un rango o jerarquía que verdaderamente no tiene; considerándolo como si se tratara de un precepto que tiene jerarquía superior al artículo 2o. -- de la Ley Laboral, que señala que las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social entre trabajadores y patrones; olvidando que el artículo 841 establece que los laudos se dictarán a verdad sabida

y buena fé guardada, apreciando los hechos en conciencia; ignorando que el artículo 842 señala que los laudos deben ser claros, precisos y congruentes con la demanda y contestación y soslayando que el artículo 833 del propio ordenamiento laboral establece que las presunciones legales y humanas admiten prueba en contrario.

El último párrafo del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo es una presunción legal, o bien, no es una -- presunción legal. Si se admite que es una presunción legal, en tal caso debe admitirse la prueba en contrario; -- máxime que la mencionada adición al artículo 47 dice que la falta de aviso al trabajador, por sí sola bastará para considerar que el despido fué injustificado. Lo cual no -- es lo mismo que afirmar que la falta de aviso bastará para pronunciar laudo declarando que el despido fué injustificado, tal y como veremos más adelante.

Dar al último párrafo del artículo 47 un rango y jerarquía que no tiene, considerándolo superior a todo el resto de las normas procesales, equivale a negar la validez jurídica indiscutible de todas las normas procesales que se contienen en la Ley de la materia.

3.- El artículo 1° Constitucional prohíbe el que -- las garantías constitucionales sean restringidas.

La interpretación que se le está dando al último párrafo del 47 llega al extremo de que el proceso jurisdiccional del trabajo queda nulificado; toda vez que el ---

patrón está vencido desde antes de ser óído en juicio. -- Con anterioridad al inicio del proceso el patrón ya es -- culpable. El despido se considera injustificado desde antes del juicio. Así el juicio viene a ser un acto perfectamente intrascendente, que no tiene caso tramitar, si -- desde antes de que el mismo se verifique, ya el despido - se considera injustificado.

Con esto, el patrón queda privado de los derechos -- que le concede la Constitución en sus artículos 14 y 16; -- por lo mismo, la interpretación que se le dá al último -- párrafo del artículo 47 equivale a que se establezca una sanción consistente en la pérdida de las garantías indi-- viduales. En otras palabras, la interpretación que se le dá a dicho párrafo equivale a decir que si no se cumple - con determinados requisitos, la consecuencia será pérdida de las garantías de previa audiencia y de fiel y exacto - cumplimiento de la Ley.

Es notorio que una Ley o las resoluciones de un Tribunal no pueden establecer mecanismos que se desemboquen en la pérdida o restricción de una garantía constitucional.

4.- La interpretación que se le dá a dicho párrafo - del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, atenta con tra del principio de separación de poderes, ya que nulifi ca de facto, la función jurisdiccional depositada en los Tribunales de trabajo.

5.- Los criterios vigentes a la fecha, equivalen a concluir que desde que se promulgó la Ley de 1931, hasta las Reformas Procesales de 1980, los trabajadores estuvieron en total estado de indefensión, ya que muy rara vez, se acreditaba en juicio el cumplimiento a la obligación de dar aviso escrito de la fecha y causa de la rescisión.

IV. LAS CONSECUENCIAS JURIDICAS DEL AVISO DE RESCISIÓN DE TRABAJO. DESPIDO JUSTIFICADO E INJUSTIFICADO.

Consideramos que la forma más objetiva y clara de ejemplificar las consecuencias jurídicas que trae consigo la aplicación del párrafo último del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, es exponer lo acontecido en un expediente laboral.

En efecto, nos referiremos al expediente laboral No. 300/86, que fué radicado ante la Junta Especial No. 2 de la Federal de Conciliación y Arbitraje el día 22 de abril de 1986, promovida por el C. HUGO SOSA AMEZCUA en contra de la empresa AERONAVES DE MEXICO, S.A. DE C.V., en razón de que la demandada rescindió el contrato individual del actor, en virtud de que el mismo incurrió en la causal de rescisión, establecida en la fracción XIII de la Ley Federal del Trabajo.

Es importante señalar, que la demandada dió cumplimiento a lo establecido en la parte final del artículo 47 de la Ley laboral, pero en virtud de que el actor no fué-

localizado en el domicilio que tenía registrado ante la - empresa, ésta acudió al procedimiento paraprocesal, a fin de que la autoridad procediera en términos del artículo - precitado.

No obstante que la empresa acreditó la causal invoca da, la autoridad dictó un laudo condenatorio, en razón de lo anterior, transcribiremos el laudo en cuestión, pero - únicamente en su capítulo de CONSIDERANDO:

C O N S I D E R A N D O :

---I. Esta Junta es competente para conocer y - resolver del presente juicio laboral de conformidad a lo dispuesto por las fracciones XX y -- XXXI del apartado "A" del Artículo 123 Constitu cional, Artículo 527, 604 y demás relativos de la Ley Federal del Trabajo. - - - - -

---II. La litis se establece a efecto de deter- minar: Si como lo afirma el actor, tiene dere- cho a que la demandada dé exacto cumplimiento a su contrato individual de trabajo en los mismos términos y condiciones que tenía antes de haber sido despedido; al pago de los salarios caídos; al pago proporcional de aguinaldo, vacaciones, - y prima vacacional; al pago de salarios devenga dos y no cubiertos correspondientes a la prime- ra quincena del mes de marzo de 1986 y al pago de reparto de utilidades; o si como lo manifies ta la demandada el actor carece de acción y de-

recho para demandarle tales prestaciones en virtud de que fué despedido justificadamente y sin responsabilidad para la empresa, quedando por lo tanto la carga de la prueba a la demandada, para acreditar los extremos que hace valer en su contestación a la demanda. - - - - -

---III. De las pruebas propuestas por las partes se desprende de la parte actora: 1.- CONFESIONAL de la demandada, fojas 58 con la cual el actor acredita: que prestó sus servicios para la demandada y que la demandada recibía los servicios de la C. LAURA MARTIN DE JORGE FERNANDEZ con la categoría de Jefe de Sobrecargos, con --ésto acredita lo manifestado en el apartado 3 de hechos de su demanda; por lo demás, carece de relevancia dicha confesional en virtud de --que la demandada al contestar las demás posiciones que le fueron formuladas, lo hizo en forma negativa. 2.- CONFESIONAL PARA HECHOS PROPIOS a cargo de la C. LAURA MARTIN DE JORGE FERNANDEZ, fojas 66 y 67, la cual fué declarada confesa --fictamente por esta Junta, por no haber comparecido a absolver posiciones en la audiencia respectiva; circunstancia ésta que beneficia al agtor, en virtud de que está acreditando que la --absolvente fué Jefe de Sobrecargos de la demandada y que fué ella quien le manifestó al actor que quedaba suspendido de su trabajo, que esta manifestación se la hizo al actor el día 18 de abril de 1986 en la Jefatura de Sobrecargos de

Boulevard Puerto Aéreo No. 81 de esta ciudad a las 10:00 horas de la citada fecha, escuchando esto varios compañeros de trabajo y que la absolvente se abstuvo de dar por escrito al actor las causas o motivos de dicho despido. 3.- TESTIMONIAL a cargo de REYNA SONIA CARDENAS PIMENTEL Y JORGE DE LA ROSA CERRILLO, fojas 102, las cuales benefician al actor, en virtud de que dichos testigos al contestar las preguntas y repreguntas que les fueron formuladas por las partes, lo hicieron con uniformidad, siendo contestes y dignos credibilidad; así tenemos que la testigo Reyna Sonia Cárdenas Pimentel, manifestó: Que si conoce al actor, que lo conoció en el Aeropuerto de la Ciudad de México, que lo conoce por ser compañeros de trabajo, que lo conoce desde hace seis años aproximadamente y que la última vez que vió al actor fué el 23 de febrero de 1986, cuando trabajaron juntos en el vuelo 203, Torreón-México, -- que después se enteró que lo habían corrido -- por estar en estado de ebriedad durante el servicio, lo cual no es cierto, porque estuve laborando con él durante todo el servicio y que le consta lo declarado: porque yo iba trabajando con él en el vuelo en que a él se le acusa de lo antes mencionado; contestaciones éstas -- que dió a las preguntas formuladas por la actora con los numerales del 1 al 6. En relación a las preguntas que le formuló la demandada --

que fué únicamente una, dicha demanda no logró desvirtuar lo declarado por la mencionada testigo; el testigo JORGE DE LA ROSA CERRILLO con testó a las preguntas formuladas por la actora marcadas del 1 al 4: que si conoce al actor y a que es una persona de comportamiento correcto, que lo conoció dentro de la Compañía y a que -- los dos son Sobrecargos, habiendo efectuado varios vuelos juntos, siendo el último el 23 de febrero de 1986 en el vuelo 202-203, México-Torreón-México, posteriormente me enteré que lo habían corrido, ya que se decía que él había estado en estado de ebriedad en este vuelo, -- cosa que no es cierto, ya que se comportó de una manera normal tanto con el pasaje como con nosotros y en ningún momento lo vimos en estado de ebriedad, que conoció al actor dentro de la Compañía Aeroméxico y que lo declarado lo sabe y le consta porque el tipo de avión en que viajábamos me tocó vuelo con él en la parte trasera, estando yo en constante contacto con el señor Sosa, por lo cual no puedo decir, que se haya encontrado en estado de ebriedad. Repreguntando que fué por la demandada, quien le formuló únicamente una repregunta, la cual carece de trascendencia, toda vez que con ella y su contestación, no logró desvirtuar lo declarado por el referido testigo. En relación con las tachas formuladas por la demandada a los testigos antes mencionados, no procede, en

virtud de que como ya se indicó los testigos - contestaron las preguntas y repreguntas en la forma y términos señalados; por lo tanto, es de tomarse en consideración dicha testimonial. En relación al testimonio de JORGE RUVALCABA - ESQUINO, la actora desistió a su perjuicio de dicho testimonio, fojas 102 vuelta. 4.- INSPECCION visible a fojas 78, la cual beneficia a la parte actora, toda vez que la empresa demandada no exhibió los documentos necesarios para el desahogo de dicha prueba en el momento de la diligencia, por lo que se le hizo efectivo el apercibimiento decretado por esta Junta a fojas 75, teniéndose por presuntivamente ciertos los hechos que trató de probar la actora con la referida Inspección consistente en: Que la demandada nó le pagó al actor los salarios correspondientes a la primera quincena del mes de marzo de 1986, así como las vacaciones comprendidas del 15 de marzo al 17 de abril de -- 1986, así como las vacaciones comprendidas del 15 de marzo al 17 de abril de 1986, por lo --- cual es de condenarse a la demandada a pagarle tales prestaciones. 5.- DOCUMENTAL PRIVADA, -- consistente en 3 comprobantes de incapacidad médica, fojas 27, 28 y 29, los cuales carecen de trascendencia en virtud de que el actor no señala que objeto los exhibió ni que acción -- acreditaba con ellos, por lo que no son de tomarse en consideración. 6.- DOCUMENTAL PRIVADA,

consistente en la cláusula 162 del Contrato Colectivo de Trabajo vigente del 06 de noviembre de 1985 al 5 de noviembre de 1987, documental que hizo suya la demandada, y que se analiza en esta resolución para los efectos de su procedencia o improcedencia en su aplicación en el presente caso. 7.- y 8.- INSTRUMENTAL DE AC TUACIONES Y PRESUNCIONAL LEGAL Y HUMANA, las cuales se analizan en esta resolución. De las pruebas de la demandada se desprende: 1.- CONFESIONAL del actor, fojas 58 vuelta y 59, con la cual únicamente está acreditando que el actor recibía como último salario integrado la cantidad de \$69,269.40 mensual, ello por haberlo confesado el actor al contestar la posición marcada con el numeral 3, en relación a las demás posiciones, dado que las contestó el actor en forma negativa carecen de trascendencia. -- 2.- TESTIMONIAL a cargo del Capitán JOSE ANTONIO BARROSO SANCHEZ, la cual le fué declarada la deserción por esta Junta a fojas 78. 3.- DOCUMENTAL consistente en certificado médico de fecha 23 de Febrero de 1986, fojas 26 expedido en copia autógrafa al carbón por el Doctor SERGIO SAINZ DIAZ DE LEON, el cual lo ratificó en contenido y firma a fojas 106 de los autos, -- documental a la cual se le da el valor probatorio en virtud de que con ello la demandada está acreditando que el actor cuando fué examinado por dicho facultativo manifestó que quien -

le solicitó la intervención para examinar al actor fué el Capitán de la Aeronave, que no recuerda el nombre de dicho Capitán, no obstante que en el certificado que expidió si menciona el nombre del referido Capitán, en consecuencia, con el referido certificado la demandada está acreditando el estado de ebriedad en que se encontraba el actor, circunstancias por las que el despido podría haber sido justificado.

4.- INSTRUMENTAL PUBLICA DE ACTUACIONES consistente en el expediente paraprocesal 41/86, el cual no es de tomarse en consideración, ya que la demandada no acreditó de autos que haya presentado promoción alguna ante esta Junta para que, por conducto de esta se notificara el aviso de rescisión al actor.

5.- INSPECCION la cual no se desahogó. 6.- y 7.- PRESUNCIONAL LEGAL Y HUMANA E INSTRUMENTAL PUBLICA DE ACTUACIONES las cuales se analizan en esta resolución. En relación a la Testimonial ofrecida por la parte actora en su apartado 9 a cargo del C. JOSE MARIA LOZANO MERINO y la INSPECCION ofrecida por la empresa demandada en su apartado 4 de su ofrecimiento de pruebas respectivamente, las cuales no se desahogaron, tal circunstancia, no implica ninguna violación procesal, siendo aplicable en este caso, la jurisprudencia de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, 1917-1975, Quinta Parte, Cuarta Sala, Apéndice al semanario de la -

Federación, Séptima Epoca, bajo el rubro de: - PRUEBA NO DESAHOGADA. VIOLACION PROCESAL CONSENTIDA. Si la Junta no ordena el desahogo de alguna prueba ofrecida por una de las partes se convalida la omisión y debe considerarse consentida si la misma parte no solo no insiste para que se desahogue tal probanza, sino aún se declara concluida la tramitación del juicio, indicando para ello que todas las pruebas ofrecidas por las partes se encuentran desahogadas".- ANALIZADAS QUE FUERON TODAS Y CADA UNA DE LAS PRUEBAS ofrecidas por las partes en la forma y términos antes mencionados, no encontramos: "QUE, SI BIEN ES CIERTO QUE LA EMPRESA DEMANDADA CON EL CERTIFICADO MEDICO ACREDITO EL ESTADO DE EBRIEDAD EN QUE SE ENCONTRA EL ACTOR EL DIA 23 DE FEBRERO, TAMBIEN ES CIERTO QUE LA EMPRESA DEMANDADA AL CONTESTAR LA DEMANDA EN EL INCISO d) DEL HECHO 3, FOJA 35 DE LOS AUTOS ESTA MANIFESTANDO: "d).- Con fecha 13 de marzo de 1986, mi representada entregó al trabajador su aviso de rescisión de su contrato de trabajo, en el último domicilio que proporcionó a la empresa, Avenida Universidad No. 1923, del Edificio "H" Departamento 604, Colonia Copilco el Bajo de esta Ciudad, negándose a salir el trabajador para recibir el aviso de rescisión de su contrato de trabajo, por lo que se le entregó una copia a su esposa LORENA MARTOS DE SOSA, PERSONA QUE DE SU-

PUÑO Y LETRA EN EL DOCUMENTO ORIGINAL, ESCRIBIO
"RECIBI ORIGINAL, LORENA DE SOSA, 13/MARZO/86,-
14:15 P.M.", en consecuencia la demandada no --
dió cumplimiento a lo ordenado el artículo 47 -
última parte de la Ley Federal del Trabajo, que
señala: "El aviso deberá hacersé del conocimien
to del trabajador y en caso de que éste se ne--
gare a recibirlo, el patrón dentro de los 5 ---
días siguientes a la fecha de la rescisión, de--
berá hacerlo del conocimiento de la Junta res--
pectiva proporcionando a ésta el domicilio que--
tenga registrado y solicitando su notificacióm--
al trabajador. La falta de aviso al trabajador--
o a la Junta, por si sola bastará para conside--
rar que el despido fué injustificado"; en el ca
so que nos ocupa, la empresa demandada NOTIFICO
AL ACTOR EL AVISO DE RESCISION DE SU CONTRATO -
POR CONDUCTO DE SU ESPOSA y no le notificó di--
cho aviso en los términos que señala la parte -
final del artículo 47 de la Ley Laboral, por lo
que es de considerarse que el despido fué injus--
tificado y por lo tanto, procede condenar a la
empresa demandada a reinstalar al actor en su -
trabajo en el puesto y condiciones que tenía an--
tes del despido; a pagarle los salarios caídos--
comprendidos desde la fecha en que fué despedi--
do o sea a partir del 18 de abril de 1986 y has--
ta la fecha en que se dé cumplimiento a esta --
resolución; a pagarle los salarios correspondien--
tes a la primera quincena del mes de Marzo de -

1986; a pagarle proporcionalmente las vacaciones y la prima vacacional comprendida del 15 de marzo al 17 de abril de 1986, ordenandose también el pago proporcional de aguinaldo correspondiente a 1986, debiéndose abrir el Incid^{ente} de liquidación correspondiente a efecto de cuantificar debidamente el pago de las prestaciones antes mencionadas. Se dejan a salvo los derechos del actor en relación al reparto de utilidades que reclama en el inciso b) del preo^mio de su demanda, por no ser competente esta Junta para resolver tal situación y por no haberlo acreditado el actor respectivamente. Por lo antes expuesto y fundado en los Artículos del 840 al 844 y demás relativos y --- aplicables de la Ley Federal del Trabajo, es de resolverse y se:-----

R E S U E L V E :

---PRIMERO.- La parte actora probó su acción y la demandada no justificó sus excepciones y defensas. - - - - -

---SEGUNDO.- Se condena a la empresa demandada AERONAVES DE MEXICO, S.A. DE C.V., a reinstalar al actor HUGO SOSA AMEZCUA en su trabajo en el puesto y condiciones que lo venía desempeñando antes del despido. - - - - -

---TERCERO.- Se condena a la empresa a pagar al actor salarios caídos comprendidos a partir

del 18 de Abril de 1986, fecha en que fué despedido y hasta la fecha en que se dé cumplimiento a esta resolución; a pagarle los salarios correspondientes a la primera quincena del mes de Marzo de 1986; a pagarle proporcionalmente las vacaciones y prima vacacional comprendida del 15 de marzo al 17 de abril de 1986; a pagarle el aguinaldo correspondiente a 1986; debiéndose abrir el incidente de liquidación correspondiente a efecto de cuantificar debidamente el pago de las prestaciones antes mencionadas, sirviendo de base para tal efecto el salario mensual que se señala en el punto tercero considerativo de esta resolución. - -

---CUARTO.- Se dejan a salvo los derechos del actor en relación al pago de participación de utilidades que reclama en el inciso b) del proemio de su demanda, por no ser competente esta Junta para resolver tal situación y por no haberlo acreditado el actor respectivamente. - - - - -

---QUINTO.- Se concede a la empresa demandada un término de 72 horas para que de cumplimiento a la condena establecida en esta resolución. - - - - -

---SEXTO.- NOTIFIQUESE PERSONALMENTE A LAS PARTES.- CUMPLASE.- Hecho que sea lo anterior, archívese el expediente como asunto total y definitivamente concluido.- DOY FE.- - - - -

Consideramos que el Laudo antes transcrito, ejemplifica de manera sumamente objetiva, la tésis que sostenemos en el presente trabajo, ya que no obstante que la -- empresa demandada acreditó la causal de rescisión invocada, tal y como la propia Junta Federal de Conciliación y Arbitraje lo señala, se le condenó a reinstalar al actor con todas las consecuencias legales y económicas que dicha situación conlleva.

Es importante señalar, que la empresa demandada promovió el procedimiento paraprocesal respectivo, puesto -- que lo señala en su contestación a la demanda y bajo este supuesto, la autoridad debió absolverla, ya que se -- cumplió con el objetivo de hacer que el trabajador tuviera conocimiento de la fecha y causa del despido a través de la notificación realizada a su esposa.

V. EL PROCEDIMIENTO PARAPROCESAL Y LA SEGURIDAD JURIDICA DE DICHO PROCEDIMIENTO.

Empezaremos por señalar que el llamado Procedimiento Paraprocesal, tiene su aplicación en el caso del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, en su parte final al señalar lo siguiente: "El aviso deberá hacerse -- del conocimiento del trabajador, y en caso de que éste se negare a recibirlo, EL PATRON DENTRO DE LOS CINCO --- DIAS SIGUIENTES A LA FECHA DE LA RESCISION, DEBERA HACER LO DEL CONOCIMIENTO DE LA JUNTA RESPECTIVA, PROPORCIONAN DO A ESTA EL DOMICILIO QUE TENGA REGISTRADO Y SOLICITAN DO SU NOTIFICACION AL TRABAJADOR".

En efecto, el procedimiento en comento, tiene su -- aplicación en el artículo 47, precisamente en el momento en que el trabajador se niegue a recibir el aviso a través del cual se le notifica la rescisión de la relación de trabajo.

Sobre este particular, se ha señalado que el término Paraprocesal significa "junto a-a un lado"; vía que - se coloca a un lado del proceso. (25)

Los llamados procedimientos paraprocesales o voluntarios son todos aquellos asuntos, que por mandato de -- Ley, por su naturaleza o por solicitud de parte interesada, requieran la intervención de la Junta, sin que esté promovido jurisdiccionalmente conflicto alguno entre las partes determinadas, dicho procedimiento se encuentra regulado en la Ley Federal del Trabajo del artículo- 982 al 991.

A mayor abundamiento, señalaremos que de acuerdo al propio ordenamiento laboral, existe la siguiente clasificación:

A) Por mandato de Ley

Se tramitarán conforme a los procedimientos paraprocesales o voluntarios los siguientes:

1.- Cuando por disposición de Ley o de alguna Autoridad, o por acuerdo de las partes, se tenga que otorgar (25) TENA SUCK RAFAEL E ITALO MORALES HUGO, Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Trillas, 2a. Edición, México, 1987, p. 210.

depósito o fianza concurriendo con el presidente de la Junta, el cual se lo comunicará a la parte interesada, así como la cancelación o devolución de la fianza, previa comprobación de cumplimiento de obligaciones a garantizar (artículo 984).

2.- Podrá solicitarse la suspensión del reparto adicional de utilidades a los trabajadores, cuando por disposición de la SHCP, sin existir objeción de los trabajadores, modifique el ingreso global gravable declarado -- por el causante y éste haya impugnado dicha resolución, -- la podrá realizar dentro de los tres días siguientes a -- la fecha de notificación, debiendo garantizar la cantidad e intereses a repartir adicionalmente (artículos 985 y 986).

3.- Cuando solicitan a la Junta la aprobación de -- los convenios o liquidaciones, debiéndose identificar a -- satisfacciones los solicitantes, con objeto de cumplir -- con el párrafo segundo del artículo 33 de la Ley, debien -- do desglosar la cantidad que se entregue al trabajador -- por concepto de reparto de utilidades, dejando a salvo -- sus derechos para el caso de que la comisión no los hu -- biere determinado (artículo 987).

4.- La Autorización para trabajar a los trabajado -- res mayores de 14 años y menores de 16 años, que no ha -- yan terminado su educación obligatoria, debiendo acompa -- ñar los documentos necesarios para establecer la compati -- bilidad entre los estudios y el trabajo (artículo 988).

5.- Los trabajadores podrán solicitar a la Junta -- que el patrón les expida constancia escrita que contenga el número de días trabajados y el salario percibido ---- (989).

6.- Podrán concurrir personalmente a la Junta, el trabajador o sus beneficiarios que deban recibir alguna cantidad de dinero, en virtud de convenio o liquidación (artículo 990).

7.- En los casos de rescisión del contrato de trabajo, previstos en el artículo 47, el patrón deberá solicitarle a la Junta, que por conducto del actuario notifique al trabajador el aviso de despido, en caso de negativa a recibirlo, el cual deberá levantar un acta circunstanciada de la diligencia. La Junta, a los 05 días siguientes al recibo de la promoción, deberá proceder a la notificación (Artículo 991).

B) Por su naturaleza jurídica.

Se tramitarán bajo este procedimiento los siguientes:

1.- La demostración de la existencia de hechos que han producido o están destinados a producir efectos jurídicos y que no deriven perjuicios a terceras personas.

2.- Solicitar la intervención de la Junta, para que resulte con certeza una situación jurídica en que exista

incertidumbre.

C) A solicitud de parte interesada.

Cuando se requiere la intervención de la Junta, sin que esté promovida ni se promueva cuestión litigiosa alguna entre las partes, tan sólo se tratará que se documente, tutele o se dé fuerza y eficacia a algún acto jurídico.

Es importante señalar, que en estos procedimientos el trabajador, sindicato o patrón interesados, podrán concurrir a la Junta competente a solicitar, oral o por escrito, la intervención de la misma, debiendo señalar expresamente la persona cuya declaración se requiera la cosa que se pretende que se exhiba o la diligencia que se pide se lleve a cabo.

La Junta acordará dentro de las 24 horas siguientes sobre lo solicitado y en su caso, señalará día y hora para desahogar la diligencia y ordenará, en su caso, la citación de las personas cuya declaración se pretende.

Sobre este procedimiento, el Doctor en Derecho Nestor de Buen L. en una de sus obras escribió, el siguiente comentario: "El procedimiento Paraprocesal o Voluntario. Con este nombre, sobradamente feo, se identifica un capítulo importante y positivo de la reforma procesal. De haber superado los prejuicios derivados de la necesidad de tomar el modelo de los códigos de procedimientos civi

les, lo que evidentemente no tiene nada de malo, este capítulo que debe denominarse simple y sencillamente "De la jurisdicción voluntaria". Pero ese es el nombre tradicional y los señores laboristas se inspiran en el modernismo". (26).

VI. PARRAFO ULTIMO DEL ARTICULO 47 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, SITUACION PACTICA. AUSENCIA, ENFERMEDAD, PRISION Y CAMBIO DE DOMICILIO DEL TRABAJADOR. LA IMPOSIBILIDAD JURIDICA.

En el presente tema, analizaremos desde el punto de vista práctico, las circunstancias, que se presentan para las empresas cuando se pretende notificar a algún trabajador, y éste se encuentra bajo alguno de los supuestos arriba mencionados.

Efectivamente, se presentan graves dificultades para aquellos patrones que al rescindir la relación laboral del trabajador, que incurre en alguna o algunas de las causales señaladas en el artículo 47 de la Ley Laboral, tiene que dar cumplimiento a la parte final del artículo en comento, y se encuentra que el trabajador no se presenta al centro de trabajo, lo cual en primera instancia lo imposibilita de manera real para notificarle personalmente la rescisión de su contrato.

En segunda instancia, y apoyándose en el domicilio que el propio trabajador tiene registrado en los archivos de la empresa, se acude al mismo, pero debido a di-

(26) NESTOR DE BUEN L. Obra citada, pág. 115.

versas circunstancias, no es posible localizar en su domicilio al trabajador, razón por la cual, tampoco resulta factible entregarle la notificación de la rescisión de su contrato individual de trabajo, lo cual trae como consecuencia una vez más, que el patrón no pueda dar cumplimiento a la parte final del artículo 47 de la Ley laboral.

Todo lo anterior, se traduce en que el patrón, se encuentra en claro estado de indefensión, ya que en primer lugar, existe un término de 05 días, en caso de negativa por parte del trabajador, a fin de que el patrón recurra al procedimiento paraprocesal, y en segundo lugar, y toda vez que no existió en ningún momento negativa del trabajador, en virtud de no haber sido localizado resulta inaplicable el procedimiento paraprocesal, ya que el supuesto que debe darse, para aplicarlo, es precisamente, la negativa del trabajador a recibir la rescisión de su contrato.

Como podemos apreciar, en este supuesto no existe ninguna posibilidad de que la parte patronal esté en aptitud de dar cumplimiento a la mencionada parte final del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, razón por la cual y de acuerdo a lo anterior, está condenado sin lugar a duda, a que la autoridad una vez que tenga conocimiento del conflicto, considere que el despido fué injustificado, sin tomar en cuenta la imposibilidad jurídica y de hecho de que fué objeto el patrón.

En relación a la situación que se presenta cuando -- algún trabajador derivado de una enfermedad se le incapacita por parte del Instituto Mexicano del Seguro Social, y éste previamente ha incurrido en alguna de las causales enumeradas por el artículo 47 de la Ley Laboral, consideramos que el patrón se encuentra en todo su derecho para rescindirle la relación laboral que les vinculaba.

Efectivamente el patrón está legalmente facultado -- para notificar al trabajador el escrito de la rescisión -- de su contrato individual de trabajo, aún cuando el trabajador estuviese incapacitado, ya que en caso contrario, -- prescribiría en términos de lo señalado por la fracción I del artículo 517 de la Ley Reglamentaria del artículo 123 Constitucional.

Por otra parte, y refiriéndonos a la prisión a que -- puede estar sujeto un trabajador, consideramos que la justificación de la inasistencia al trabajo por encontrarse detenido, es fácilmente comprensible, ya que no habiendo -- todavía resolución judicial que reconozca la culpabilidad manifiesta del trabajador, en el procedimiento que se le haya instaurado no sería del todo factible autorizar la -- rescisión de su contrato individual de trabajo.

Caso contrario, sería un simple arresto donde la con -- secuencia será invariablemente la de suspender el contrato. Si la falta que originó el arresto desde un punto de -- vista laboral encuadra con alguna causal de rescisión de la relación laboral, estimamos que el patrón tiene dere--

cho para aplicar dicha rescisión.

Por último, comentaremos las graves dificultades que se presentan para la parte patronal, cuando ha determinado rescindir la relación laboral a algún trabajador y al pretender notificarle, se da cuenta que dicho domicilio no pertenece al trabajador y en consecuencia no puede hacer constar negativa alguna en cuanto a la recepción del documento rescisorio, y más aún, tampoco puede proporcionar a la autoridad el domicilio del trabajador. Este problema resulta común en casi todas las empresas, por lo que estimamos que se deberá relevarse de toda responsabilidad al patrón que acredite que el domicilio señalado por el trabajador no corresponde ya.

De lo anterior podemos concluir que no deberá estimarse como injustificado el despido cuando exista la imposibilidad jurídica y práctica de notificar personalmente al trabajador, ya que como se mencionó con anterioridad, no obstante que la Ley Federal del Trabajo no contempla la hipótesis de la existencia de la imposibilidad de dar el aviso de rescisión, debe estimarse que en tal caso con el hecho de hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva habrá cumplido con la obligación impuesta.

VII. DESPIDO INJUSTIFICADO POR LA FALTA DEL AVISO AL TRABAJADOR, CUESTIONAMIENTO DESDE EL PUNTO DE VISTA CONSTITUCIONAL.

En todo el desarrollo del presente trabajo, hemos --

venido sosteniendo la grave problemática de hecho y de orden jurídico, que se presenta para la parte patronal, por la imposibilidad en muchas ocasiones para poder dar cumplimiento a la parte final del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, lo que desde luego ocasiona como hemos señalado, perjuicios de orden económico así como de imagen, ya que la misma se ve gravemente deteriorada ante la totalidad de los trabajadores, ya que en el caso de que la autoridad determine la reinstalación del trabajador, no obstante que la falta en que haya incurrido el mismo sea evidente, trae como consecuencia que los trabajadores en muchos de los casos reincidan en sus faltas.

Sin embargo, no nos apartamos del hecho de que cuando el patrón omite de manera definitiva la notificación al trabajador, de su determinación de rescindirle la relación laboral que les unía, nos encontramos ante una -- evidente violación no solo de las normas contenidas en la Ley Federal del Trabajo, sino también a las establecidas en nuestra Carta Magna y concretamente a las garantías de seguridad jurídica e igualdad.

En efecto, tal y como lo señalamos anteriormente la garantía de seguridad jurídica se traduce en condiciones requisitos, elementos o circunstancias previas a que debe sujetarse una cierta actividad estatal autoritaria -- para generar una afectación válida de diferente índole -- en la esfera del gobernado.

Consideramos de una gran trascendencia el concepto - vertido, ya que interpretado a contrario sensu nos establece que un acto de autoridad que afecte el ámbito jurídico de un individuo como gobernado, sin observar las condiciones previamente establecidas, no será válido de ninguna manera y bajo ningún concepto a la luz del Derecho.

Lo anterior lo podemos traducir en que los trabajadores que sean separados por cualesquiera de las causales - de rescisión enumeradas por el artículo 47 de la Ley Laboral, deben tener en todo momento pleno conocimiento de -- ellas para de esta manera estar en condiciones de defen--derse y en todo caso preparar las pruebas necesarias para hacerlas valer ante la autoridad correspondiente en el momento procesal oportuno.

Estimamos que la Ley Federal del Trabajo en todo momento debe ajustarse a los lineamientos que sobre el particular establece nuestra Constitución y de esta manera - ni el trabajador ni el patrón sufrirán afectación alguna--dentro de su esfera jurídica.

Entorno a la igualdad jurídica, mencionaremos que la misma se traduce "en que varias personas en número inde--terminado se encuentren en una determinada situación, tengan la posibilidad y capacidad de ser titulares cualitati--vamente de los mismos derechos y de contraer las mismas - obligaciones que emanan de dicho estado. En otras pala--bras, la igualdad desde un punto de vista jurídico, se --manifiesta en la posibilidad y capacidad de que varias --

personas numéricamente indeterminadas, adquieran los derechos y contraigan las obligaciones derivadas de una cierta y determinada situación en que se encuentran". (27)

Consideramos que la idea antes vertida, se apega a los conceptos que hemos venido manejando, y concretamente al referirnos al conocimiento que debe tener todo trabajador, cuando es separado de su trabajo, no obstante el haber incurrido en alguna de las causales de rescisión que establece el artículo 47.

De lo anterior concluimos que si bien es cierto que no se debe condenar al patrón alguno por no haber podido notificar al trabajador la rescisión de su contrato, derivado de una imposibilidad manifiesta, no es menos cierto que también el trabajador tiene el derecho a tener conocimiento de cualquier suceso que afecte su estabilidad laboral.

(27) BURGOA, IGNACIO: Obra Citada, pág. 248.

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

- 1.- La aplicación de la rescisión de la relación de trabajo, debe llevarse a cabo con independencia del tipo de contratación a que se sujetan las partes, no importando si se trata de tiempo u obra determinada.
- 2.- No debe confundirse en modo alguno la terminación de la relación laboral con la rescisión de la relación-laboral, ya que en el primero de los casos, la disolución del vínculo laboral, se lleva a cabo primordialmente, en razón de circunstancias que no implican necesariamente un conflicto, caso contrario, el segundo, ya que lleva implícito un conflicto de orden laboral.
- 3.- La suspensión de la relación laboral, conlleva necesariamente, el incumplimiento temporal de las obligaciones de alguna de las partes, así como los efectos que se generan en función de una causa o causas justificadas.
- 4.- La rescisión de la relación de trabajo debe operar cuando es decretada por alguna de las partes, frente al incumplimiento grave de la otra, respecto a las condiciones de trabajo, previamente convenidas.
- 5.- Los únicos casos en los que se debe aplicar la rescisión de la relación laboral, son aquellos en los-

cuales, sea insostenible la relación de trabajo.

- 6.- Dadas las cargas de carácter probatorio que tiene el patrón, no debe proceder a rescindir contrato alguno, si no se tiene la certeza absoluta de poder acreditar ante la autoridad correspondiente de manera -- objetiva, las causales invocadas.
- 7.- Resulta improbable y definitivamente poco objetiva - la posibilidad de que el patrón acredite ante la autoridad la denominada "pérdida de la confianza", por lo que no es recomendable su invocación.
- 8.- Las reformas Procesales de 1980, colocan al patrón - en una clara desventaja al pretender que acredite un hecho negativo.
- 9.- No deben prejuzgar las autoridades entorno a la justificación o injustificación del despido, sin haber analizado previamente las causales invocadas por el patrón, ya que en caso contrario, no tendría objeto juicio alguno.
- 10.- En los casos en que no sea posible notificar personalmente al trabajador, debe considerarse como suficiente la notificación efectuada a través del procedimiento paraprocesal, ya que en caso contrario se haría nugatorio el derecho establecido en el artículo 47.

- 11.- No deberá estimarse como injustificado el despido - cuando exista la imposibilidad de notificar al trabajador personalmente, la rescisión de su contrato individual de trabajo.
- 12.- El último párrafo del artículo 47 de la Ley Federal del trabajo es una disposición que tiene el mismo - rango de los artículos 2, 46, 840, 841, 842 y demás normas procesales contenidas en el Código Laboral y debe ser interpretado en relación con las demás de la misma Ley, armónicamente y en el sentido que no se contradigan.
- 13.- El último párrafo del artículo 47 tiene un rango ju rídico inferior al artículo 1º Constitucional y por ello, no puede servir de base para actos que vengan a restringir el ejercicio de las garantías constitu cionales.
- 14.- El último párrafo del artículo 47 es simplemente -- una presunción legal que admite prueba en contrario.

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

- BRICEÑO RUIZ ALBERTO "DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO". Edit. Harper & Row Latinoamericana, la. Ed., México, 1985.
- BURGOA IGNACIO "LAS GARANTIAS INDIVIDUALES" Edit. Porrúa, 15a. Ed., México, 1981.
- DE BUEN L. NESTOR "DERECHO DEL TRABAJO". Tomo-Primero, Edit. Porrúa, la. - Ed., México, 1974.
- DE BUEN L. NESTOR "DERECHO DEL TRABAJO". Tomo-Segundo. Edit. Porrúa, 5a. - Ed., México, 1983.
- DE BUEN L. NESTOR "LA REFORMA DEL PROCESO LABORAL". Edit. Porrúa, 2a. -- Ed., México, 1983.
- DE LA CUEVA MARIO "EL NUEVO DERECHO MEXICANO - DEL TRABAJO". Edit. Porrúa, - 8a. Ed., México, 1982.

- GUERRERO EUQUERIO "MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO". Edit. Porrúa, 14a. Ed., - México, 1984.
- ORTIZ URQUIDI RAUL "DERECHO CIVIL". Edit. Porrúa 1a. Ed., México, 1977.
- RAMIREZ FONSECA "EL DESPIDO, COMENTARIOS Y -- FRANCISCO JURISPRUDENCIA". Edit. Publicaciones Administrativas y -- Contables, 7a. Ed., México, - 1985.
- SANCHEZ MEDAL RAMON "DE LOS CONTRATOS CIVILES". - Edit. Porrúa, 5a. Ed., Méxi-- co, 1980.
- TENA SUCK RAFAEL E ITALO "DERECHO PROCESAL DEL TRABA-- MORALES HUGO JO". Edit. Trillas, 2a. Ed., - México, 1987.
- TRUEBA URBINA ALBERTO "NUEVO DERECHO PROCESAL DEL - TRABAJO". 6a. Ed., México, -- 1982.

L E G I S L A C I O N

"CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS MEXICANOS"

"LEY FEDERAL DEL TRABAJO VI-- GENTE"

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

"DICCIONARIO JURIDICO MEXICANO". TOMO VIII, Edit., la. -- Ed., México, 1985.

JUICIO, HUGO SOSA AMEZCUA VS. AERONAVES DE MEXICO. Junta -- Especial Número Dos de la Federal de Conciliación y Arbitraje, Exp. Número 300/86.