

201
7/16



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO
SEMENARIO DE ESTUDIOS
JURIDICO - ECONOMICOS

REQUISITO DE LA NOTIFICACION PERSONAL PARA QUE PROCEDA LA RESCISION DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO



FACULTAD DE DERECHO
SECRETARIA AUXILIAR DE
EXAMENES PROFESIONALES

TESIS PROFESIONAL
QUE PARA OPTAR AL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
ENGELBERTO LOPEZ MARTINEZ



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.

INTRODUCCION

El tema que hemos seleccionado para esta tesis, es el que hemos denominado en el curso del trabajo como Aviso Rescisorio de la Relación de Trabajo.

Nos preocupa su vinculación con el Derecho Substancial del patrón para rescindir unilateralmente la relación de trabajo.

Nos inquieta también las consecuencias procesales, que la falta de tal aviso se presenten en el curso del procedimiento laboral, y cuales sean asimismo los efectos jurídicos que produzca su omisión en el momento en que las autoridades de trabajo, dicten el laudo correspondiente.

Por ello es que estas reflexiones contienen propiamente dos aspectos, uno el teórico y otro el práctico.

La hipótesis que hemos construido pretende contemplar el "Aviso rescisorio" a que se refiere el Art. 47, de la Ley laboral vigente, como constitutivo del Derecho Substancial rescisorio del patrón es decir que tal aviso forma parte de la estructura misma del derecho Substancial Aludido.

De tal suerte que la falta de tal aviso trae como consecuencia el que el Derecho Substancial Rescisorio del patrón sea ineficaz y por tanto su inoperancia.

La hipótesis en cuestión queda fundada en los principios de estabilidad en el trabajo y de justicia social que

permean todo el sistema de la Ley laboral, la función del aviso es precisamente la de dinamizar y volver pragmáticos dichos principios, como tuteladores del trabajador considerado no nada más individualmente sino inmerso en su unidad familiar y en la comunidad social.

Encuentra fundamentos también tal hipótesis en el Derecho Constitucional al Trabajo, y en el sentido social que la propia Constitución le da al mismo.

El título de la tesis engloba estas reflexiones y por ello la hemos llamado "Requisito de la Notificación Personal para que Proceda la Rescisión del Contrato Individual de Trabajo".

Se desglosa en cuatro capítulos con sus correspondientes incisos.

El I se ocupa del Contrato de Trabajo; el II de la Disolución de las Relaciones de Trabajo; el III de la Ley Reglamentaria del Art. 123 de la Constitución de los Estados Unidos Mexicanos, y el IV y último de la cuestión teórica y práctica del Requisito de Notificación Personal del Contrato Individual de Trabajo.

Finalmente hacemos nuestras conclusiones.

Contrato de Trabajo

En este capítulo se tratará de elucidar el concepto, los elementos y requisitos del contrato de trabajo y también se aludirá al contrato colectivo como fuente de la relación de trabajo individual.

I.1. Concepto.

En el presente punto trataremos de llegar al concepto, de contrato de trabajo en la Legislación Mexicana. Por lo que al respecto examinamos la Ley Federal del Trabajo en vigor la cual nos dice en su artículo veinte segundo párrafo. "Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario". La Legislación de nuestro País no se refiere en forma expresa al contrato de trabajo, sino que le da la particularidad de contrato individual; por lo que es necesario llegar a un concepto general que de alguna manera englobe todos los elementos que tal concepto requiere. Por tanto, veamos el contenido del artículo 8° del propio cuerpo de Leyes; por lo que hace a la categoría de trabajo, tal disposición dice:

"Se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independiente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio".

De las definiciones contenidas en la Ley positiva, o sea, tanto la de contrato individual, como la de trabajo; podemos combinarlas y destacar los elementos genéricos de la figura que nos ocupa, es decir, del contrato de trabajo en general.

Sin embargo, antes de elaborar tal concepto nos parece adecuado señalar cual es la versión de algunos autores nacionales y extranjeros y también citaremos la Legislación de otros países que contemplan el concepto buscado. Examinando los autores nacionales encontramos que Mario de la Cueva, no da un concepto de contrato de trabajo, por lo que proseguimos a consultar a Néstor de Buen, tampoco este contempla el concepto aludido. Trueba Urbina, nos comenta que: "Por disposición expresa del artículo 21 de la Ley Federal del Trabajo, se presume la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo y el que lo recibe".⁽¹⁾ Señalando que esta es la figura típica del contrato de trabajo, sin embargo, no da una definición genérica del concepto que nos ocupa, únicamente se concreta a precisar la presunción que menciona, fundada en la prestación

1) Cfr. Alberto Trueba Urbina, Nuevo Derecho del Trabajo, sexta edición, editorial Porrúa, México 1981 p. 279.

o la actividad factual del trabajo. Entre otros autores estudiamos a Castorena, es el único que medianamente nos da un concepto de contrato de trabajo el cual dice: "Por contrato de trabajo debemos entender, aquel en el que se dan las relaciones permanentes de trabajo sin que influyan para llegar a esta conclusión las circunstancias particulares de las partes, sino en casos excepcionales" (2). Como se puede apreciar de los autores nacionales en consulta, el único que hace referencia a la noción que nos ocupa, es Castorena, no obstante su definición nos parece incompleta pues faltan algunos elementos característicos de la categoría de referencia tales como el de subordinación.

Con el objeto de llegar a una visión más clara y así reunir más elementos para elaborar dicho concepto confrontamos el pensamiento de algunos autores extranjeros; Cabanellas nos da el siguiente concepto: "El contrato de trabajo es aquél que tiene por objeto la prestación, bajo la dependencia o dirección ajena, de servicios de carácter económico, y por el cual una de las partes da una remuneración o recompensa a cambio de disfrutar o de utilizar la actividad de otra". (3) Como se puede apreciar en el presente concepto se dan casi

(2) Cfr. Jesús Castorena J., Tratado de Derecho Obreiro, Editorial Jaris, México, 1946, p. 164.

(3) Cfr. Guillermo Cabanellas, Los Fundamentos del Nuevo Derecho, Editorial Americalee, 1945, p. 233.

todos los elementos necesarios para elaborar el precepto genérico que alude al contrato de trabajo. Por lo que hace a Manuel Alonso García autor español nos da el concepto de trabajo y lo define como: "Todo acuerdo de voluntades (Negocio Jurídico Bilateral) en virtud del cual una persona se compromete a realizar, personalmente una obra o prestar un servicio por cuenta de otra, a cambio de una remuneración".⁽⁴⁾ Como se puede observar en esta definición se omite el elemento de subordinación, considerado en la Legislación Mexicana como un elemento básico pero en fin, el concepto mencionado con anterioridad contiene una gama de elementos importantes que nos serán de gran utilidad al momento de construir nuestra propia idea.

Después de haber recurrido a la doctrina, para precisar nuestro concepto —contrato de trabajo— nos detenemos en la Legislación de otros países. La Legislación Chilena en su artículo 1º, define el contrato de trabajo: "Como la convención en que el patrón o empleador y el obrero o empleado se obligan recíproamente, éstos a ejecutar, cualquier trabajo material o intelectual, y aquellos a pagar por esta labor o servicio, una remuneración determinada".⁽⁵⁾

- (4) Cfr. Manuel Alonso García, Curso de Derecho del Trabajo, Segunda Edición, Ediciones Ariel, Barcelona, 1967, p. 268.
- (5) Cfr. Isaac Sandoval Rodríguez, Legislación comparada del trabajo, Venezuela, 1974, p. 51.

Se señala que la anterior definición que ofrece la Ley chilena nos parece incompleta ya que la misma no hace referencia a la subordinación como elemento básico de su concepto, al respecto Walker comenta "Aun cuando en la definición no se lo diga expresamente, todo contrato de trabajo supone un vínculo de subordinación o de dependencia jurídica y económica entre el da dor del trabajo y el que va a ejecutarlo" (6). Se consi dera que un elemento como el mencionado, debería estar incluido en la propia definición que nos da el Código chileno.

La Legislación española en su artículo 1º de la Ley del contrato de trabajo, lo define, diciendo: "Se entenderá por contrato de trabajo, cualquiera que sea su denominación, aquel por virtud del cual una o varias personas participan en la producción mediante el ejercicio voluntariamente prestado de sus facultades intelectuales y manuales obligándose a ejecutar una obra o prestar un servicio a uno o varios patrones o empre sarios o a una persona jurídica de tal carácter bajo la dependencia de éstos, mediante una remuneración, sea la que fuere la clase o forma de ella". (7)

- (6) Cfr. Francisco Walker Linares, Esquema del Derecho del Trabajo y de la seguridad social en Chile, Editorial Jurídica de Chile 1965, p. 70.
- (7) Cfr. Carlos Del Peso y Calvo, Legislación Laboral Básica, Décima Edición, Madrid 1970, p. 39.

Cabe destacar que este concepto es el que nos parece más completo, pues a nuestra forma de ver esta definición y la que nos brinda Cabanellas reúne los elementos casi en su totalidad para que estemos en posibilidad de elaborar nuestro propio concepto. No obstante hay un elemento que a nuestro juicio, las categorías a que hemos hecho referencia no contemplan y este es el aspecto social del trabajo mismo, extremo que nuestra propia Ley positiva menciona con claridad en su artículo 3°. "El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia". Encontrando tal definición fundamentos constitucionales, ya que en el artículo 123 así mismo indica: "Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil". De conformidad con lo anterior, y hechas las consultas ya referidas, se estima estar en la posibilidad de dar una definición del concepto que nos ocupa o sea el de contrato de trabajo en su forma genérica.

Podría definirse en los términos siguientes: "Se entiende por contrato de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen aquél por el cual una persona física llamada trabajador, se obliga en forma volunta-

ria a prestar a otra llamada patrón, la cual puede ser física o moral, un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario; considerándose el trabajo mismo como un derecho y un deber social". Este último elemento debemos destacarlo, porque se estima es fundamental en vista de que la relación misma del trabajo, como el contrato que formalmente la estructura, no es una relación meramente formal sino que su perspectiva es más amplia, esta amplitud se vierte en el aspecto social, es decir, el trabajo tiene esta vinculación hacia los demás, hacia la comunidad

I.2. Elementos del contrato de trabajo.

a) Como punto primordial trataremos el de los sujetos de la relación jurídica, en el contrato de trabajo; éstos, se constituyen por trabajador y patrón, de los cuales la Ley Federal del Trabajo nos da los siguientes conceptos: por lo que hace al trabajador lo define en el artículo 8°, en los siguientes términos, "Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral un trabajo personal subordinado". Por lo que hace al patrón (de igual manera nos brinda el concepto) en el artículo 10° dice: "Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores".

De los conceptos aludidos se concluye comen-

tando, que por lo que respecta al trabajador siempre será una persona humana la que realice la actividad llamada trabajo, en cambio el patrón éste podrá ser como ya se indica persona física o moral, cuando es moral, naturalmente se pacta el trabajo por medio del representante y cuando es persona física, es por demás decirlo, el trato es directo.

Consideramos suficiente el breve comentario por la claridad dogmática que nuestra Ley posee respecto a los conceptos buscados.

a) La capacidad considerada tal vez como el más importante atributo de las personas, porque sin él sencillamente la persona no lo es, al empezar a desdoblarse los elementos de la capacidad nos encontramos con que tenemos dos variantes que son capacidad de goce y de ejercicio. "La capacidad de goce es la aptitud para ser sujeto de derechos y deberes".⁽⁸⁾ En tanto que la capacidad de ejercicio. "Esta capacidad supone la posibilidad jurídica en el sujeto de hacer valer directamente sus derechos, de celebrar en nombre propio actos jurídicos, de contraer y cumplir con sus obligaciones y de ejercitar las acciones conducentes ante los tribunales".⁽⁹⁾

(8) Cfr. Rafael Rogina Villegas, Compendio de Derecho Civil, Tomo I, décima Edición, México 1978, p. 158.

(9) *Ibidem*. p. 164.

Por lo que se refiere al derecho laboral, exis
ten excepciones al respecto, la Ley faculta a los meno
res de edad para trabajar aún cuando no cumplan el re
quisito general de la mayoría de edad y desde luego en
las condiciones que fija la propia Ley.

Ampliando los conceptos aludidos, la capacidad
de goce es el atributo esencial e imprescindible de to
da persona, pues se refiere al ser humano en esencia,
en tanto que la capacidad de ejercicio supone la posi
bilidad jurídica en el sujeto de hacer valer directa
mente sus derechos, de celebrar en nombre propio actos
jurídicos, de contraer y cumplir sus obligaciones y de
ejercitar las acciones conducentes ante los tribunales.

En efecto el artículo 34 de la Constitución Po
lítica de los Estados Unidos Mexicanos dice: "Son ciu
dadanos de la República los varones y mujeres que, te
niendo la calidad de Mexicanos reúnan además los si
guientes requisitos: Haber cumplido dieciocho años",

Como se observa en el precepto constitucional
citado el ciudadano alcanza su plena capacidad, esto
es de goce como de ejercicio al cumplir los dieciocho
años; no obstante esta disposición la Ley Federal del
Trabajo le otorga facultades a los menores de edad pa
ra contratar laboralmente bajo ciertas condiciones asi
señaladas en el artículo 23 el cual dice: "los mayores
de dieciseis años pueden prestar libremente sus servi

cios con las limitaciones establecidas en esta Ley. Los mayores de catorce y menores de dieciseis necesitan autorización de sus padres o tutores y a falta de ellos, del sindicato a que pertenezcan, de la Junta de Conciliación y arbitraje, del Inspector de trabajo o de la autoridad política..."

Una vez satisfechos los requisitos a que se refiere el precepto aludido, resultan algunas restricciones adicionales como son que el menor no debe desempeñar trabajos en horarios nocturnos y mucho menos en lugares insalubres y que además se ataque a la moral y a las buenas costumbres, por lo que toca al precepto que se analiza, faculta a los menores de edad a trabajar solamente como lo autoriza el precepto aludido.

c) Consentimiento. El diccionario de la lengua española nos lo define como: "Acción y efecto de consentir. Acto de voluntad que implica la determinación de una persona con respecto a un fin".⁽¹⁰⁾ De lo anterior se desprende que el consentimiento es la aceptación lisa y llana de las partes, en relación de lo que se pacta. No conformes con el concepto citado, consideramos necesario analizar el criterio que Gutiérrez y González nos da al respecto: "Consentimiento es el

(10) Cfr. Diccionario de la Lengua Española, Décima Octava Edición, Editorial Porrúa, México, 1980, p. 191.

acuerdo de dos o más voluntades tendientes a la producción de efectos de Derecho, siendo necesario que esas voluntades tengan una manifestación exterior". (11) Como se observa, el acuerdo de voluntades aplicado al Derecho laboral y concretamente al contrato de trabajo, tal consentimiento de las partes se debe manifestar en forma exterior, ya sea, en forma escrita o mímica por medio de la voz de aceptar las proposiciones que ambos se hagan con relación al trabajo.

d) Subordinación. Derivado de la actividad laboral surge el elemento que nos ocupa como resultado del ejercicio mismo del trabajo, por lo que se hace necesario dar una concepción clara y bien especificada de la subordinación.

En relación con ella el Diccionario de la Lengua Española dice: "Sujeción a la orden, mando o dominio de una persona". (12) Trasladando el significado al contrato de trabajo o relación laboral, se da la sujeción a que alude el significado transcrito, nada más que aquí tiene sus propios matices; en efecto, la sujeción que se expresa aparece como una nueva forma exterior, en el fondo revela una sujeción de carácter económico pues el trabajador mantiene dependencia de

(11) Cfr. Ernesto Gutiérrez y González, Derecho de las Obligaciones, Quinta edición, Editorial Cajica, Rebla México, 1979, p. 208.

(12) Diccionario de la Lengua Española, op. cit. supra, nota 10, p. 718

tal indole frente al patrón a través del pago del salario y además unida a la dependencia económica, otra más, es decir, el conjunto de instrucciones técnicas que requieren un saber fundado en estudios y experiencias de un cierto trabajo en el área correspondiente.

e) Prestación personal del trabajo. La Ley Federal del Trabajo, según se señaló alude a la prestación personal del trabajo, entendemos el significado de Ley en el sentido de que la actividad que realiza un ser humano físicamente considerado no puede realizarla o llevarla a cabo persona distinta sino precisamente él, es decir, ningún otro ente físico, de tal suerte que la prestación es incanjeable.

f) Salario. Al respecto el artículo 82 de la Ley laboral en vigor nos da el siguiente concepto: "sala-rio es la retribución que debe pagar el patrón al tra**ba**jador por su trabajo". A mayor abundamiento, diremos que el salario se encuentra constituido con todas y cada una de las prestaciones ya sea sociales, como en dinero, que el trabajador recibe; de esta manera, se observa que quedan englobados todos los elementos que constituyen el salario.

g) Licitud. Resulta muy interesante el análisis del presente punto enrazon de que la lícitud en el ob

jeto del contrato debe estar siempre presente, se entiende por lícito todo acto que no sea contrario a las normas jurídicas del Derecho Positivo, en nuestro caso de la Ley Federal del Trabajo, por tanto deben considerarse como ilícitos todos aquellos contratos de trabajo que vulneren los derechos irrenunciables de los trabajadores, tales como salario mínimo, jornada de trabajo, además aquellas que trasgredan al conjunto de leyes que protegen la seguridad y salud de los propios trabajadores, así el trabajo de menores en jornadas nocturnas y en sitios insalubres o bien en trabajos extraordinarios fuera de las jornadas extras permitidas por la ley. La ilicitud según pensamos se genera en la Ley positiva de trabajo vinculada a perspectivas de interés fundamentalmente de carácter social, pues en efecto, el salario mínimo, labores insalubres, jornadas extras no autorizadas, que ponen en peligro la salud general y el buen desarrollo físico e intelectual de grupos humanos y no nada más del trabajador.

h) Exclusividad. En la legislación mexicana no opera este principio en razón de que el trabajador puede poseer dos o más empleos, de tal manera que la exclusividad debe referirse al horario que el trabajador debe cumplir de acuerdo con la ley.

i) Profesionalidad. Esta parte de nuestro estudio se refiere a que uno de nuestros sujetos del ya citado

contrato de trabajo al cual se le da el nombre de trabajador debe desempeñar su labor con el mayor cuidado y esmero posible en su actividad, ejecutando el trabajo con los conocimientos adecuados ya sea técnicos o científicos.

j) Aspecto Social. Es importante destacar que es un elemento nuevo, el cual no se ha incluido como tal entre los conceptos que diversos autores tanto nacionales como extranjeros nos han proporcionado, por lo que creemos que es el momento oportuno de considerarlo dentro de la definición del contrato de trabajo ya que nuestra legislación de alguna manera lo consagra.

Debemos destacar del aspecto social lo siguiente: que la humanidad existe debido a una concatenación de los seres humanos con motivo de servirse unos a los otros como medio de subsistencia, de tal manera que el trabajo beneficia al que lo ejecuta en forma directa y también a la sociedad, pues contribuye al funcionamiento del engranaje social.

I.3. Contrato Colectivo de trabajo como fuente del Derecho.

Este punto lo hemos introducido con el único propósito de destacar, el que, aparte de la convención colectiva, existen las relaciones concretas de

trabajo, del trabajador y el patrón, toda vez que los contratos colectivos de acuerdo con la legislación son contratos normativos no de ejecución, es decir, contiene las reglas genéricas conforme a las cuales se presta el servicio, de tal manera que al hablarse de rescisión de contrato debe entenderse que en caso de proceder éste se da a nivel de la relación concreta de trabajo, por tal motivo se habla del contrato colectivo como fuente de las relaciones concretas de trabajo.

I.4 Requisitos formales del contrato de trabajo.

A) La forma de los contratos de trabajo. El presente punto se refiere al modelo que debe llevar el contrato de trabajo para lograr ilustrar la forma que configure al mismo, para lograrlo es necesario señalar los requisitos que debe tener todo contrato de trabajo, para lo cual recurrimos a la Ley Federal del Trabajo en vigor, la cual nos ofrece en forma separada los requisitos del contrato individual de trabajo, del colectivo, no obstante que en algunos puntos ambos coinciden, en otros no, por lo que se procede a ilustrarlos en forma separada, para posteriormente comentarlos. Al respecto el artículo 25 de la Ley Laboral en vigor dice: "El escrito en que consten las condiciones de trabajo deberá contener:

I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y del patrón;

II. Si la relación de trabajo es para obra o tiempo determinado o tiempo indeterminado;

III. El servicio o servicios que deben prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible;

IV. El lugar o los lugares donde deba prestarse el trabajo;

V. La duración de la jornada;

VI. La forma y el monto del salario;

VII. El día y el lugar de pago del salario; y

VIII. La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa, conforme a lo dispuesto en esta Ley; y,

IX. Otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan al trabajador y el patrón.

Nuestro código laboral señala estos requisitos de forma para celebrar el contrato individual de trabajo, pero cabe aclarar, que no es indispensable hacerlo por escrito, pues bastará la aceptación del trabajador y del patrón no importando la forma de ella, según Caba

nellas autor argentino nos dice: "Que en principio, el contrato de trabajo no tiene formas predeterminadas para su perfección, resulta suficiente para ella el mero consentimiento de los contratantes; y a partir de tal instante pueden ejercerse los derechos derivados del mismo y exigirse las obligaciones contraídas expresa o tácitamente. (13) "Como se observa la doctrina argentina coincide con la mexicana, y lo mismo que la legislación española no exige una forma determinada para la celebración del contrato de trabajo; no obstante lo anterior las legislaciones mencionadas en sus códigos laborales contemplan los requisitos que deben contener los ya mencionados contratos cuando se realizan en forma escrita.

En la Legislación Mexicana tratándose de contratos colectivos de trabajo, no opera el principio al que hicimos alusión para los contratos individuales de trabajo, en razón de que estos siempre se deberán celebrar por escrito.

Al respecto, el artículo 391 de la ley laboral dice: "El contrato colectivo contendrá:

I. Los nombres y domicilios de los contratantes;

(13) Cfr. Guillermo Cabanellas, Compendio de Derecho Laboral, tomo I Editorial Omeba Argentina 1968, p. 416.

II. Las empresas y establecimientos que abar-
que;

III. Su duración o la expresión de ser por tiem-
po indeterminado o por obra determinada;

IV. Las jornadas de trabajo;

V. Los días de descanso y vacaciones;

VI. El monto de los salarios;

VII. Las cláusulas relativas a la capacitación
y adiestramiento de los trabajadores en la empresa y
o establecimiento que comprenda;

VIII. Disposiciones sobre la capacitación o adies-
tramiento inicial que se deba impartir a quienes vayan
a ingresar a laborar a la empresa o establecimiento;

IX. Las demás estipulaciones que convengan las
partes.

Como se aprecia la naturaleza del contrato co-
lectivo así lo requiere, en razón de que el sindica-
to titular de dicho contrato solamente vela por los
intereses de los trabajadores al momento de concretar
se las relaciones de trabajo.

CAPITULO II

Disolución de las Relaciones de Trabajo

En este capítulo se realizará un estudio en relación a la estabilidad del trabajador en su planta, así como la terminación de contrato individual de trabajo; estudiaremos también el concepto de rescisión, la rescisión como acto formal y las causas de rescisión motivadas por el patrón.

II.1. La estabilidad del trabajador en su planta.

Considerando tal vez para los seres humanos la actividad llamada trabajo como la más importante por ser esta la única forma de subsistencia de la clase trabajadora, se hace necesario brindarle al trabajador seguridad en si mismo, por motivo de esta necesidad imperante resulta la llamada estabilidad de los trabajadores en su empleo con la única finalidad de darle protección jurídica; por lo que a continuación se analizará el contenido de la palabra estabilidad, para poderla aplicar al derecho laboral y así concretamente al punto que nos ocupa, por lo que estabilidad de conformidad al Diccionario de la Lengua Española es: "Permanencia, duración en el tiempo, firme-

za, seguridad en el espacio, equilibrio de un sistema físico cualquiera". (14)

Consultado el significado de la palabra se entiende que éste refiere a la permanencia, duración, firmeza, seguridad, estado de equilibrio, de manera que estos elementos aplicados al trabajador en su empleo nos dá las características que un trabajador debe de gozar al realizar sus actividades.

El punto que nos ocupa es de honda preocupación en razón de que el trabajador se encuentra siempre en la zozobra de hasta cuando podrá permanecer en su empleo, razón por la cual el legislador al considerar a la Ley laboral como tuteladora del trabajador surge la estabilidad como una protección al trabajador, en contrando ésta su fundamentación en el artículo 123 de nuestra Carta Magna.

Al respecto algunos autores han vertido sus opiniones: Trueba Urbina nos comenta "Que al nacer el Derecho de trabajo en nuestro país en el artículo 123, y extensivo al mundo en función de universalización los trabajadores mexicanos, no solo adquirieron la dignidad de personas sino que se les dio el derecho de conservar su trabajo, salvo que dieran motivo al despido. (15)

 (14) Diccionario de la Lengua Española, op. cit. Supra nota 10, p. 304

(15) Cfr. Alberto Trueba Urbina, op. cit. Supra, nota 1, p. 297.

Nos dice además que: "Esta gran conquista de los trabajadores de México se encuentra considerada en el artículo 123 Constitucional que consagra la estabilidad en el empleo toda vez que solo podían ser despedidos los trabajadores por causa justa de manera que cualquier despido arbitrario les da derecho de cumplir el contrato de trabajo o sea su reinstalación quedando obligado el patrón a cumplir con el contrato de trabajo y a pagar los salarios vencidos correspondientes en el caso de despido injustificado o a ejercer la acción de indemnización que la Ley otorga". (16)

Al respecto de la estabilidad en el trabajo, Néstor de Buen nos da el siguiente concepto: "La estabilidad en el empleo debe entenderse como el derecho a conservarlo no necesariamente en forma indefinida sino por el tiempo en que la naturaleza de la relación lo exija; si esta es indefinida no se podrá separar al trabajador, salvo que existiere causa para ello. Si es por tiempo o por obra determinada, mientras subsista la materia de trabajo, el trabajador podrá continuar laborando". (17)

En otras palabras, puede expresarse la misma idea

(16) Cfr. Alberto Trueba Urbina, op. cit. supra nota 1, p. 217.

(17) Cfr. Néstor de Buen, Derecho del Trabajo, Tomo I Editorial Porrúa, México, 1974. p. 547.

señalando que el patrón por regla general no puede dar por terminada la relación laboral caprichosamente.

Analizando a Mario de la Cueva, distingue "La estabilidad en dos faces: la estabilidad absoluta del trabajador en su empleo y la estabilidad relativa. Definiendo la absoluta" esta se da cuando se niega al patrono de manera total, la facultad de disolver una relación de trabajo por un acto unilateral de su voluntad y únicamente se permite la disolución por causa justificada que deberá probarse ante la junta de Conciliación y Arbitraje en caso de inconformidad del trabajador". (18)

En cuanto a la estabilidad relativa, el autor entiende que esta se da "cuando se autoriza al patrono en grados variables, a disolver la relación de trabajo por un acto unilateral de voluntad mediante el pago de una indemnización". (19)

Además comenta y nos dice, "que la idea de esta estabilidad surge en la asamblea Magna de 1917 en Querétaro como una necesidad de la vida obrera.

(18) Cfr. Mario de la Cueva, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I, Séptima Edición. Editorial Porrúa México, 1981. p. 221.

(19) Ibidem.

La estabilidad en el trabajo es un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo hace depender su disolución unicamente de la voluntad del trabajador y solo excepcionalmente del patrono". (20)

La Suprema Corte de Justicia de la Nación, ha señalado el siguiente criterio: "Es pues la estabilidad en el trabajo una institución peculiar del derecho del trabajo, la que se caracteriza como el derecho a permanecer en el trabajo en tanto subsista su materia y a percibir sus beneficios consecuentes".

Para el buen desenlace del presente se hace necesario dejar bien establecido lo que se entiende por trabajo de planta, ya que en este se da en su plenitud el principio de estabilidad, la ejecutoria de 3 de septiembre de 1936 toca 2903/36/I.A. del Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros, señala:

"Para la existencia de un trabajo de planta se requiere únicamente, que el servicio desempeñado constituya una necesidad permanente de la empresa, esto es, que no se trate de un servicio meramente accidental, cuya repetición sólo podrá ser consecuencia de que concurren circunstancias especiales, o lo que es lo mismo, que el servicio forme parte de las activi-

(20) Mario de la Cueva, op. cit. Supra nota 18, p. 219.

dades normales, constante y uniformes de la empresa; de lo expuesto se desprende que la existencia de un empleo de planta no depende de que el trabajador preste de manera uniforme, en periodos de tiempo fijos; así por ejemplo, el servicio que presta una persona dos veces por semana a una empresa, constituye un empleo de planta, pero no lo será si sólo por una circunstancia accidental, descompostura de una máquina se llama a un mecánico especial y concluido ese trabajo, queda desligado el trabajador, sin que se sepa si volverán o no a ser utilizados sus servicios". (21)

El criterio de la Corte es claro sobre el particular, bajo el principio de estabilidad en el trabajo y en el caso específico del trabajador de planta, se debe estar no a las ideas meramente subjetivas del patrón o a sus intereses, sino a parámetros más objetivos y que por tanto puedan ser objeto de prueba, tales criterios hacen referencia a la naturaleza misma del trabajo, es esa naturaleza el indicador de la necesidad del trabajo.

II.2. Terminación del contrato individual de trabajo.

Nos ocuparemos primero de hacer aclaraciones ter

(21). Cfr. Mario de la Cueva, Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Sexta Edición, México 1961, p. 761-762.

minológicas. Néstor de Buen habla del problema terminológico, manifestando que, no todos los autores están de acuerdo en llamar terminación a las relaciones de trabajo individual amparadas por contratos de trabajo. (22)

Cita el propio autor algunos otros para mostrar la disparidad de conceptos, en efecto Fernando Suárez González, habla de terminación de los contratos individuales de trabajo, distinguiendo el cumplimiento estricto del contrato en los términos previstos en el mismo y la presencia de algún hecho nuevo que altere aquellas previsiones produciendo también la terminación de la relación. De acuerdo con esto Suárez González trata de buscar un concepto unívoco que de alguna manera tenga la rigurosidad de abarcar cada una de esas realidades jurídicas, así señala que a esas dos realidades corresponderían dos hipótesis de terminación: la primera que le da el nombre de extinción por cumplimiento, y la segunda que le llama ineficacia sobrevenida. (23)

Suárez González habla de terminación del contrato individual de trabajo: en cambio Lodovico Barassi hace referencia a la cesación del contrato de traba-

(22) Cfr. Néstor de Buen. Derecho del Trabajo, Tomo II, Editorial Porrúa, 1a. Edición, México 1976, p. 116.

(23) Cfr. Fernando Suárez González, La terminación del Contrato de Trabajo, Bolonia 1967, p. 5.

jo". (24)

Por otra parte Rafael Caldera emplea el concepto de terminación pero con referencia a la relación de trabajo y no al contrato laboral". (25)

Mario De la Cueva utiliza la categoría de disolución de las relaciones de trabajo como concepto genérico dentro del cual cabe la terminación de las relaciones laborales, y las rescisiones de relación de trabajo". (26)

Nuestra Legislación es clara respecto a la terminología aludida, en efecto hace una distinción, por una parte señala las causas de rescisión de la relación individual de trabajo y por otra menciona cuales son las causas de terminación de la relación.

La primera hipótesis queda comprendida en el artículo 47 con sus fracciones, y la segunda está mencionada en el artículo 53.

Nos atenemos a la terminología empleada por el legislador federal y consecuentemente cuando aludimos a la terminación del contrato individual de tra

(24) Cfr. Lodovico Barassi, cit. Néstor de Buen, op. cit. supra nota 22, p. 117.

(25) Cfr. Rafael Caldera, Derecho del Trabajo, citado por Néstor de Buen, op. cit. supra nota 22, p. 117.

(26) Mario de la Cueva, op. cit. Supra Nota 21, p. 838

bajo, procedemos a examinar muy suscintamente las causas señaladas por la Ley Laboral, ya que estamos conformes con el señalamiento que sobre el particular hace el propio Néstor de Buen, el mismo dice: "La solución mexicana aparentemente simplista es por otra parte eficaz tiene la virtud de definirla con elegancia el problema terminológico y disminuye su intensidad al reducir el ámbito de la terminación a los ámbitos que se precisan en el artículo 53". (27)

Se cree conveniente antes de entrar al análisis del artículo 53 de nuestra Legislación Laboral, exponer la definición que, De la Cueva, nos da de la terminación de la relación individual de trabajo y la conceptúa así: "Es la consecuencia de la interferencia de algún hecho, independiente de la voluntad de los trabajadores o de los patrones, que hace imposible el desarrollo de la relación de trabajo". (28) Una vez entendido lo que significa la terminación de las relaciones individuales de trabajo, pasemos al análisis del artículo 53 en forma particularizada y exhaustiva y de alguna manera realizar un examen comparativo con otras legislaciones concretamente con la Colombiana y/o la Costarricense indistintamente según el caso.

(27) Néstor de Buen, op. cit. supra nota 22, p. 117.

(28) Mario de la Cueva, op. cit. supra nota 21, p. 808.

De tal manera que nuestra legislación nos habla de la terminación de las relaciones de trabajo en su artículo 53 que a la letra dice: "Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

- I. El mutuo consentimiento de las partes,
- II. La muerte del trabajador,
- III. La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital, de conformidad con los artículos 36, 37 y 38;
- IV. La incapacidad física o mental ó inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la presentación del trabajo,
- V. Los casos a que se refiere el artículo 434.

Haciendo alusión a la I de las causales que es el mutuo consentimiento de las partes, diremos que, en esta causal desde luego se deduce que los sujetos de la relación laboral se encuentran de acuerdo en disolver la relación laboral, más se hace necesario comentar que en ocasiones es víctima de violencia, ya sea física o moral, esto es en razón de que en la mayoría de las veces es obligado a firmar su renuncia, para así el patrón presumir como legal el acuerdo de dar por terminada la relación laboral, pero cuando realmente esta voluntad de las partes se encuentra libre de dolo o mala

fé, o de violencia, ya sea física o moral es en verdad una causa para dar por terminada la relación laboral.

Realizando un examen comparativo con la legislación colombiana tenemos que en el Código Sustantivo de Trabajo en el artículo 61 en el inciso b) nos indica: "que termina el contrato por "Mutuo Consentimiento", y este puede constar por escrito o ser verbal". (29)

Con la aclaración, de que, las declaraciones de ambos contratantes deben ser coincidentes en el sentido de que la relación laboral se deje sin efecto a partir de determinada fecha.

Continuando con el análisis respectivo del artículo 53 de nuestra Legislación la II de las causas de terminación de las relaciones de trabajo es por muerte del trabajador; a lo que decimos, que efectivamente el trabajo se ofrece en una forma personal tal y como lo establece en su artículo 8: "Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral un trabajo personal subordinado". De tal manera que al morir el trabajador, se extingue la posibilidad de realizar su actividad, en razón de que el trabajo que desempeña un ser humano lo lleva inmerso en su persona, esto es el trabajador ocupa todo su organismo en el desempeño de sus labores, por esta razón decimos que el trabajo es

(29)Cfr. Código Sustantivo del Trabajo y Código Procesal del Trabajo, comentado por, Jorge Ortega Torres, Duodécima Edición, Edit. Temis Bogotá, 1978. p. 125.

personalísimo, y lógicamente al momento de su muerte es obvio, la relación termina; en algunas ocasiones sin responsabilidad para el patrón y en otras si, por lo que si el trabajador muere por accidente o riesgo de trabajo, los beneficiarios tendrán derecho a lo que establece el artículo 102 de nuestra Ley Laboral, que son setecientos treinta días de salario, quedando sujetos los beneficiarios para cobrar la indemnización a lo que dice el artículo 503 de nuestra Ley.

A mayor abundamiento en la causal expresada tenemos que el Código Colombiano también contempla esta causa de terminación del contrato de trabajo por muerte del trabajador en el inciso a) del artículo 61;" la misma Ley comenta, que la muerte del trabajador produce la terminación del contrato, porque es elemento esencial del mismo la actividad del trabajador, que le impone la obligación de realizarla por si mismo."⁽³⁰⁾

Por otra parte el Código Costarricense contempla esta misma causal para terminar el contrato de trabajo en su artículo 85 inciso a)" sólo existe una sutil modalidad en razón de que se termina el contrato de trabajo sin responsabilidad para el trabajador permitiendo a los beneficiarios cobrar las prestaciones sin que haya necesidad de tramitar juicio sucesorio y sin

(30) Código Sustantivo de Trabajo y Código Procesal del Trabajo, op. cit. supra cit. Nota 29, p. 125.

pago de impuestos. (31)

De igual manera la Legislación Costarricense contempla esta forma de terminación del contrato de trabajo.

Terminación de obra o vencimiento del termino.

Como el título lo indica, en el presente punto analizaremos una más de las formas de terminar la relación laboral, esta se presenta cuando se termina el trabajo para lo cual han sido contratados, o cuando ha vencido el tiempo por el cual ha sido contratado, para lograr nuestro objetivo nos referiremos a los artículos 36, 37 y 39 para lograr una visión más clara al respecto por lo que de una obra determinada puede únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza". Analizando el precepto aludido decimos que la Ley laboral hace sentir el espíritu tutelador a los trabajadores al admitir este tipo de contratación únicamente cuando el trabajo así lo amerite, pero además nuestra Ley nos señala los casos que admite para los casos de contratación por tiempo determinado, que según el artículo 37 de nuestra Ley laboral son:

- I. Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar.

(31) Cfr. Código de Trabajo de la República de Costa Rica, Editorial Lehmann, S.A. San José Costa Rica. Edición 1973, p. 42.

II. Cuando tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador.

III. En los demás casos previstos por la Ley.

Como ya dijimos anteriormente la Ley laboral con su espíritu proteccionista de la clase trabajadora nos manifiesta lo siguiente en su artículo 39: "Si vencido el término que se hubiese fijado subsiste la materia del trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia". Como se ve en el contenido del precepto citado la Ley protege al trabajador alargando su periodo de tiempo hasta que concluya la obra que motivó dicha contratación; una vez concluido el término o la obra, se termina la relación laboral sin responsabilidad alguna para ambas partes.

Con motivo de enriquecer el presente trabajo se hace necesario mencionar que "la legislación Colombiana también contempla esta misma causal como modo de terminar la relación de trabajo, en el inciso d. artículo 61". (32) Nada más que ella si se refiere en forma concreta al contrato de trabajo, pero de alguna manera se encuentra acorde con nuestra propia Ley laboral de igual manera el "Código Costarricense en su

(32) Código Sustantivo de Trabajo y Código Procesal del Trabajo, op. cit. Supra Nota 29, p. 125.

artículo 86 inciso a) nos señala esta misma causal, con el mismo orden de ideas". (33)

IV. La incapacidad Física o Mental.

En el análisis del artículo 53 fracción IV nos encontramos primeramente ante dos tipos de incapacidad, estos son la física en primer término y la mental en segundo; aclaro esto porque son dos maneras muy diferentes de concretarse la incapacidad para cumplir con su trabajo. En páginas anteriores ha quedado bien claro que el trabajo lo desempeña el ser humano empleando todos sus sentidos en forma total, por lo tanto al encontrarse imposibilitado para cumplir con su empleo: Se coloca en dos hipótesis diferentes, una cuando la incapacidad física o mental es temporal y la otra cuando es definitiva, produciendo efectos diferentes estos dos tipos de incapacidad, el primero el trabajador puede regresar a su empleo en el momento en que se extinga la incapacidad, esto es que recobre la capacidad para desempeñar su trabajo, en este caso el trabajador no sufrirá ninguna modificación en su empleo. Pero en el segundo caso la relación de trabajo termina, en razón de que no volverá a recobrar la capacidad para cumplir con su trabajo y este al no cumplir con el desempeño de su trabajo se coloca en la hipótesis que

(33) Código de Costa Rica, op. cit. supra nota 31 p. 40.

analizamos.

Tratando de agotar el estudio del inciso que nos ocupa nos encontramos que el artículo 395 de la Ley Laboral en su párrafo último dice: "Podrá también establecerse que el patrón separará del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del Sindicato Contratante".

Lo analizamos en forma superficial en razón de que lo que nos ocupa es el contrato individual de trabajo y no el colectivo, lo tratamos porque de alguna manera incumbe al trabajador en forma individual, al respecto Ramírez Fonseca, "Considera que al ser aplicada esta clausula de exclusión, es otra forma de terminación de la relación de trabajo".⁽³⁴⁾ Nosotros consideramos un tanto confusa esa causal, en razón de que se convierte la relación bilateral en trilateral en donde no le encontramos una aplicación lógica esto es que el sindicato ni es patrón, ni es trabajador, ¿Por qué provoca la terminación de la relación laboral? por lo que en forma personal opinamos que sería un tema importantísimo motivo de un estudio muy completo, que no lo desarrollamos por no ser nuestro tema.

Continuando con el estudio del artículo 53 de nuestra Ley Laboral vigente nos remite en la fracción

(34) Cfr. Francisco Ramírez Fonseca, Suspensión, Modificación y Terminación de la Relación de Trabajo, segunda edición, Editorial Pac. México 1982, p. 52.

II al artículo 434 de la misma Ley el cual nos señala las causas de terminación colectiva de las relaciones de trabajo no siendo este el tema el cual nos ocupa, de todos modos lo analizaremos someramente en razón de que al terminar las relaciones colectivas, estas de alguna manera afectan en forma directa al trabajador en su empleo en forma particular y al respecto el artículo 434 reza: Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

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

II. La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación;

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

IV. Los casos del artículo 38; y

V. El concurso o la quiebra legalmente declarado, si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos.

Se procederá a analizar cada una y efectuar los comentarios necesarios, la fracción I nos dice: la

fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa la terminación del trabajo.

Analizando el primer elemento decimos que son dos casos muy distintos el caso fortuito y la fuerza mayor, por lo que se hace necesario establecer un criterio que nos muestre las diferencias entre el caso fortuito y la fuerza mayor, a lo cual Adrien Sachet, propone una diferencia "La fuerza mayor es un fenómeno natural de orden físico o moral, que escapa a toda previsión y cuya causa es absolutamente extraña a la empresa; Los acontecimientos en el orden físico son los terremotos, rayos, etc. y en el orden moral son la guerra". (35) Como se aprecia se trata de un hecho en que la mano del hombre no interviene en lo más mínimo, en cambio trataremos de elucidar el caso fortuito a lo que el autor ya citado nos dice: "El caso fortuito es un acontecimiento que si bien escapa a la previsión humana, tiene su causa en el funcionamiento mismo de la explotación". (36) Efectuando un examen comparativo entre fuerza mayor y caso fortuito nos damos cuenta que en el segundo de alguna manera interviene algun fenóme

(35) Adrien Sachet, citado por Francisco Ramírez Fonseca op. cit. supra nota 34, p. 75.

(36) Ibidem. p. 76.

no que se encuentra ligado al desempeño del trabajo, siendo la diferencia en ambos casos tan sutil, concluimos diciendo que ambas logran terminar la relación laboral en los casos en que el daño ocasionado trae consecuencias definitivas y hacen imposible la continuación de la relación laboral.

Con relación a la fracción II del artículo citado que es la "Incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación". Aquí entendemos que esta se debe probar ante los tribunales, que es inoperante la industria en razón de costos de producción.

Con relación a la fracción III igualmente diremos que el agotamiento de la materia prima deberá ser en forma definitiva, lo cual deberá el tribunal laboral competente certificar dicha extinción.

Respecto de la fracción IV del artículo 434, manifestamos que ya ha sido motivo de estudio en páginas anteriores, por lo que solamente nos ocuparemos de la fracción V que se refiere a la quiebra, que haya sido declarada por que esta sea con carácter definitivo, faculta al patrón a dar por terminada la relación laboral.

En consecuencia opinamos que estas modalidades de terminación de las relaciones de trabajo nos parecen justas en razón de que resulta incoherente que una

empresa quebrada tuviera el deber de cumplir la relación laboral o cuando el patrón tratándose de persona física ha muerto, por lo tanto nos adherimos al criterio de nuestra Ley Laboral en lo que hace a este aspecto.

II. 3. Concepto de Rescisión.

Se hace necesario dar una concepción clara y precisa del concepto que nos ocupa, en razón de que es uno de los pilares para el desarrollo de nuestro tema, por tal motivo merece un estudio esmerado.

Por lo que se refiere al significado del vocablo rescisión el Diccionario de la Lengua Española dice: "Rescindir, dejar sin efecto un contrato, obligación, etc. (37) Analizando el significado que nos da, nos dice, se debe dejar sin efecto lo contratado, que este deberá ser por causa legítima; nuestra legislación laboral ha acogido dicho término, y lo ha empleado con el significado dogmático que nos da el Diccionario mencionado trasladando este al ámbito laboral tenemos que Mario de la Cueva nos da un concepto de la rescisión: "Es la facultad que otorga la Ley a uno de los sujetos de la relación jurídica para darla por concluida cuan

(37) Diccionario de la Lengua Española, op. cit. Supra nota 10 p. 655.

do el otro miembro de la relación comete alguna falta o incumplimiento de sus obligaciones".⁽³⁸⁾ Tenemos que la presente definición nos da una concepción bastante clara de lo que se entiende en Derecho Laboral por rescisión, además que nos muestra los elementos en forma cristalina, como son:

"a) un acto o una omisión, imputable a uno de los sujetos de la relación.

b) El acto a la omisión debe ser de naturaleza grave;

c) El acto u omisión pueden tener un doble origen".⁽³⁹⁾

La presente definición nos parece perfectamente adecuada a la Legislación positiva laboral en razón de que ésta nos habla de rescisión de las relaciones laborales pues nuestra Ley en su artículo 47 habla de causales de rescisión, no obstante parecernos muy acorde con la Ley positiva, se hace necesario analizar a otros autores para conocer sus pensamientos, de tal manera que, Trueba Urbina sobre el particular señala, "que la rescisión operada por el patrón equivale a despido, y la operada por el trabajador es retiro".⁽⁴⁰⁾ de conformidad con el criterio aludido, Trueba considera la rescisión, como una figura genérica,

(38) Mario de la Cueva, op. cit. Supra nota 21, p. 808

(39) Ibidem.

(40) Trueba Urbina, op. cit. Supra nota 1, p. 301.

que se divide en dos aspectos diversos, uno es la res rescisión ejercida por el patrón equivale a despido, y la que ejerce el trabajador equivale a retiro de tal suerte que estas dos figuras producen consecuencias muy diversas por lo que la que nos interesa, es la rescisión ejercida por el patrón a la cual hacemos el siguiente comentario, al preguntarnos si rescisión y despido son lo mismo, se puede utilizar como sinónimos pensamos lo siguiente al analizar al concepto de despido, el cual dice: "Es un acto unilateral a virtud del cual el patrón da por terminada la relación laboral invocando una causa grave de incumplimiento imputable al trabajador". (41)

Pensamos que se trata de dos cosas aparentemente con el mismo significado, más sin embargo resultan distintas, decimos esto en razón de que el despido es el aspecto objetivo de la legislación y la rescisión en el aspecto subjetivo, esto es el despido es el momento mismo que se efectúa la rescisión por medio del lenguaje ya sea mímico o escrito, de tal suerte que las consecuencias que el despido ocasiona viene a ser la rescisión de la relación de trabajo, de tal suerte que para el concepto que nos ocupa, consideramos que no se puede utilizar como sinónimos y además el despido

(41) Néstor de Buen, op. cit. Supra nota 22, p. 80.

se encajona solamente a una faceta de la rescisión, quedando volando, la que ejerce el trabajador.

Cabe decir que Trueba Urbina, se basó para sostener el presente criterio en el artículo 123 fracción XXII, la cual habla de despido y de retiro en forma simultánea, para aclarar lo que decimos citamos dicho precepto; "El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado a elección del trabajador a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario, la Ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización.

Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrón: por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de conyuge, padres, hijos o hermanos. El patrón no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él".

Siguiendo con el análisis de autores que siguen el mismo criterio, tenemos que Néstor de Buen considera "que Trueba Urbina se encuentra acertado en considerar y denominar despido a la rescisión patronal y retiro a la que hace valer el trabajador", (42) de lo expuesto nosotros consideramos que los argumentos que nos muestran Trueba Urbina y Néstor de Buen, no se encuentran acorde a nuestra Legislación Laboral en razón de que nuestra Ley en el precepto correspondiente nos habla de rescisión, de las relaciones de trabajo y si nosotros le llamamos despido, como ya dijimos con anterioridad se reduce al mero hecho, momento en el cual el patrón o el empresario, ejecutan el acto de comunicar al trabajador que ha decidido romper la relación laboral y no se refiere a un concepto genérico que englobe todos los elementos como son la rescisión hecha valer por el trabajador y la causa que la originó, por lo que no estamos de acuerdo en llamarle despido o retiro según el caso, para nosotros sumados los dos vocablos constituyen la rescisión.

No obstante haber analizado a los autores nacionales se hace necesario consultar el pensamiento de

(42) Néstor de Buen, op. cit. Supra nota 22, p. 79.

algunos autores extranjeros para poder formar un cri
terio más amplio del concepto que nos ocupa.

Para Cabanellas las causas de disolución del con
trato de trabajo atribuibles a la voluntad de las par
tes pueden clasificarse en cuatro grupos de los cuales
 dos corresponden al patrono y dos a los trabajadores.

"En el primero de aquéllos se incluyen el despi-
 do injusto y la rescisión del contrato, por justa cau-
 sa a favor del trabajador; en el segundo está el des-
 pido justificado del trabajador por el patrono y la
 renuncia o dimisión improcedente (sin justa causa) del
 trabajador".⁽⁴³⁾ De entrada se aprecia que este autor
 se inclina por el vocablo despido al acto que ejecuta
 el patrón de comunicar al trabajador la disolución de
 la relación laboral y le llama rescisión a la acción
 del trabajador de renuncia a su empleo.

En este autor se nota su inclinación a los auto-
 res nacionales en lo concerniente al aspecto termino-
 lógico, pero además nos da el siguiente concepto de
 despido: "Se entiende por despido una declaración de
 voluntad unilateral, por la cual el patrono expresa y
 concreta su propósito de extinguir el vínculo jurídi

(43) Guillermo Cabanellas, op. cit. Supra nota 3, p. 740.

co que lo une al trabajador a su servicio. Cuando la declaración de voluntad está justificada en hechos imputables al trabajador, el despido es justo; no lo es cuando se funda en la simple voluntad del patrono, sin motivo legal e imputable al trabajador; es, siempre que el empresario obre sin derecho". (44)

Como se ve se confirma el criterio que Cabanellas sostiene en relación con el concepto que nos ocupa, pues tácitamente decimos que coincide igualmente con el criterio que sostiene Trueba Urbina y Néstor de Buen.

Continuando con el análisis Manuel Alonso García autor español, nos da también un concepto sobre despido que dice: "El acto unilateral de la voluntad del empresario por virtud del cual éste decide poner fin a la relación de trabajo". (45) Una vez analizado el criterio de los autores nacionales y algunos extranjeros nos percatamos que la mayoría coinciden en referir el vocablo despido en lugar de utilizar la palabra rescisión, de todos los autores estudiados el único que discrepa es Mario de la Cueva, el cual nos da un concepto que se encuentra acorde con la realidad de nuestro derecho positivo, a la cual nos adherimos,

(44) Guillermo Cabanellas, op. cit. Supra nota 3 p. 741.

(45) Manuel Alonso García, op. cit. Supra nota 4, p. 562.

por los siguientes motivos:

Como punto primero diremos que nuestra Ley Reglamentaria Laboral, aunque no da un concepto de rescisión, en su artículo 47, nos habla de ella y nos muestra los requisitos para que se lleve a cabo, cuando la ejerza el trabajador o el patrón, pues como se ha visto la puede hacer valer cualquiera de los dos.

Y como segundo encontramos que nuestra Ley habla de los requisitos para que proceda la rescisión de la relación de trabajo, por lo tanto nuestro concepto es el que nos ofrece Mario de la Cueva.

II. 4. La rescisión del contrato individual de trabajo como acto formal.

Las formalidades que la Ley dispone respecto al "Aviso Rescisorio", es decir que el aviso sea personal y que se de en forma indubitable etcétera, se constituyen como tales; en virtud de que tal aviso forma parte de la estructura misma del derecho rescisorio del patrón, no son por tanto una mera forma, cuya falta no altere la sustancia del derecho rescisorio; sino que es decisiva para que el derecho mismo sea eficaz y operativo, constituyó por tanto al derecho mismo y se rige también por los principios de estabilidad del trabajo y de justicia social, por ello mismo como se

verá más adelante, cuando tal aviso falta; en el laudo correspondiente la autoridad de trabajo no tendrá más remedio que atenerse a la dicción de la Ley, y declarar que el derecho rescisorio que se transforma materialmente en despido, no ha tenido operancia y en esas condiciones, tal como lo dispone la Ley Federal del Trabajo, el despido es injustificado.

II. 5. Causas de rescisión del contrato individual de trabajo motivadas por el patrón.

Ciertamente que existe también el derecho rescisorio del trabajador para concluir las relaciones de trabajo y que lo hace valer también frente al patrón, por incumplimiento de obligaciones de este; sin embargo el tema fundamental de este trabajo se refiere al aviso rescisorio por parte del patrón que es la única figura contemplada por la ley y vinculada a los principios ya dichos de estabilidad del trabajo y justicia social, lo único que podemos agregar en este caso es que el derecho rescisorio del patrón se relativiza con el esquema de causales fijadas en la Ley y con el aviso rescisorio que es genérico para todas las causas, correspondiendo tal aviso a un deber legal específico del patrón, sin el cual su derecho rescisorio del trabajador que repetimos sólo tocamos por vía de

aclaración, solamente corresponde a un incumplimiento de obligaciones por parte del patrón.

CAPITULO III

III. Ley Reglamentaria del artículo 123 de la Constitución de los Estados Unidos Mexicanos.

III.1. La Rescisión del Contrato de Trabajo.

A) En la Ley Federal del Trabajo de 1931.

En el presente inciso se analizarán las causas de rescisión del contrato de trabajo, particularmente la ejercida por el patrón, las cuales se encuentran contenidas en el artículo 121 de la citada Ley, el cual dice: "El Patrón podrá rescindir el contrato de trabajo:

I. Por engañarlo el trabajador, o en su caso, el sindicato que lo hubiere propuesto o recomendado al tiempo de celebrarse el contrato, con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad aptitudes o facultades de que carezca.

Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de presentar sus servicios el trabajador;

II. Por incurrir el trabajador durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra

del patrón, sus familiares, o de los jefes de oficina del taller o de la negociación;

III. Por cometer el trabajador contra algunos de sus compañeros, cualesquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ello se altera la disciplina del lugar en que se desempeña el trabajo.

IV. Por cometer el trabajador, fuera del servicio, contra el patrón, sus familiares o jefes del taller, alguno de los actos a que se refiere la fracción II si son de tal manera graves, que hagan imposible el cumplimiento del contrato de trabajo;

V. Por ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempleo de las labores o con motivo de estas, en los edificios, obras, maquinarias, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo;

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

VII. Por cometer el trabajador actos inmorales en el taller, establecimiento o lugar de trabajo;

- VIII. Por revelar el trabajador, los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa;
- IX. Por comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusables, la seguridad del taller, oficina, o negociación o de personas que allí se encuentren;
- X. Por tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un mes, sin permiso del patron o sin causa justificada;
- XI. Por desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado;
- XII. Por negarse el trabajador de manera manifiesta a adoptar los medios preventivos o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades;
- XIII. Por concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algun narcótico o droga enervante;
- XIV. Por la falta de cumplimiento del contrato de trabajo por parte del trabajador, motivada por prisión, efecto de sentencia ejecutoriada;

XV. Por la declaración de la junta de conciliación y arbitraje, en los términos previstos por la fracción IX del artículo 116 y,

XVI. Por causas análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere".
(46) Como se observa la citada Ley señala las causas de rescisión del contrato de trabajo, no encontrando im-
preso el requisito del aviso rescisorio, en dicho ar-
tículo, ni en ningún otro, por lo que se destaca que
la Ley laboral aludida no contemplaba el aviso resciso-
rio.

B) La rescisión del contrato de trabajo, en la Ley Federal del Trabajo de 1970.

La presente Ley nos habla de un catálogo de rescisiones, en el artículo 47, cabe aclarar que en este precepto se habla de la rescisión de la relación de trabajo, y no como en el artículo 121 de la Ley federal del trabajo de 1931, donde se alude a la rescisión del contrato de trabajo, comprendiéndose los términos como sinónimos.

Con la anterior aclaración analizamos las causa-

(46) Cfr. Ley Federal del Trabajo de 1931.

les de rescisión nuevamente ya que estas experimentaron reformas en su contenido y otras han sido incluidas en fracciones diversas y algunas fueron adicionadas, por lo que al respecto el artículo 47 dice: "Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- X. Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un periodo de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada;
- XI. Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado;
- XII. Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades;
- XIII. Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en este último caso, exista prescripción médica, antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico;
- XIV. La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo; y
- XV. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere.

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

Como se observa en la presente Ley el catálogo de rescisiones, gozó de una adición, por fortuna benéfica para la clase trabajadora de la fracción XV del artículo 47, la cual específicamente se refiere al "aviso rescisorio" que deberá dar el patrón al trabajador, el cual expresará en forma escrita la fecha y causa o causas de la rescisión, resultando éste un avance benéfico, pero en forma relativa, porque si bien se exige al patrón la entrega del aviso rescisorio, no se establece sanción alguna para el caso de incumplimiento de dicho imperativo, más sin embargo queda suspendida la interrogante de ¿cual será la sanción para el caso de incumplimiento de dicha disposición? no dejamos de reconocer que fue un gran avance en pro del trabajador, pues como ya se ha dicho la Ley Federal del Trabajo lleva incrustado el sello tutelador del trabajador, y con la esperanza de llegar a garantizar la estabilidad del trabajador en su empleo, ha surgido el aviso rescisorio.

De alguna manera con la adición analizada se le trato de dar más o menos un carácter formal al acto que da origen a la rescisión de la relación laboral, lográndose a medias ya que al no existir sanción para el patrón quedaba en la libre opción de acatar o no la disposición aludida.

C) Reforma al artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo de 1970 aprobadas en el año de 1980.

Como se analizó en el inciso anterior se implan
tó un imperativo al patrón que debe ejecutar al mo-
mento de rescindir la relación laboral, esta consig
te en dar al trabajador "aviso por escrito" de las cau-
sas o causa que motivan dicha rescisión, como ya comenu
tamos esta surge en la Ley de 1970 pero sin ninguna
sanción para el caso de incumplimiento, sino que esta
llega hasta 1980 con motivo de las reformas ocurridas
la cual se hace presente en los siguientes términos:
"El aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajau
dor, 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 resgistrado y solicitando su notificación al
trabajador.

La falta de aviso al trabajador o a la junta, por
si sola bastará para considerar que el despido fue in-
justificado". Lo anterior surgió como resultado de adiu
ción del artículo 47 fracción XV en los dos últimos pá-
rrafos, en 1980, como se observa fue hasta el año que
se menciona, cuando se implanta una serie de requisitos,
que pueden llamarse formales, del aviso rescisorio en
razon de que al no realizarlo, trae aparejadas consecuenu

cias muy graves para el patrón, pues como el mismo ordenamiento manifiesta pues se ataca el derecho sustantivo en forma expresa al poner en práctica dicha sanción, se afirma lo siguiente por motivos que se explican con detalle en el capítulo siguiente, concretamente la sanción de que hablamos consiste en los siguiente; "La falta de aviso al trabajador o a la Junta, por si sola bastará para considerar que el despido fue injustificado". Como se comprende al analizar el párrafo citado, la omisión del aviso rescisorio trae aparejada la nulidad del acto que hace valer el patrón, que es el rescindir la relación laboral, pues como se ve la rescisión sólo opera cuando se le ha dado cumplimiento al requisito del precepto aludido.

El resultado de esta reforma fue lo que realmente vino a beneficiar al trabajador, evitando una serie de arbitrariedades que el patrón cometía y tal vez las siga cometiendo, pero afortunadamente ya existe la sanción que nos ocupa.

CAPITULO IV

Cuestión Teórica y Práctica del Requisito de Notificaciones Personal del Contrato Individual de Trabajo.

En el presente capítulo trataremos de exponer, cual es la naturaleza jurídica del "aviso rescisorio", de tal suerte que esto forme el marco teórico para de ahí partir al planteamiento de las cuestiones prácticas, o sea de cuales problemas se puedan presentar ante los tribunales laborales derivados de la exposición teórica. De esta manera el capítulo pretende abarcar las dos facetas en que se despliega el aviso rescisorio.

IV. I. Cuestión Teórica.

Cuando hablamos de cuestión hacemos referencia a un problema, en este caso a cual sea la estructura y función jurídica del aviso rescisorio.

Ya se dijo en capítulos anteriores que el derecho positivo concede el derecho de rescindir la relación laboral tanto al patron como al trabajador.

Nuestro tema queda vinculado al derecho rescisorio del patrón en parte porque no puede existir el aviso independientemente de ser referido a las causales mencionadas por el artículo 47 de la ley laboral, y por tanto vinculadas necesariamente al derecho unilateral

de rescisión de la relación de trabajo por el patrón, en parte también porque la función que cumple tal aviso se da dentro del sistema de la ley sujeto al principio de estabilidad en el trabajo, pues en efecto, tal aviso abarcante de todas las causales aparece como un limitante más al derecho rescisorio del patrón.

El problema teórico podría plantearse en los siguientes terminos: ¿es el aviso rescisorio elemento fundamental, es decir, constitutivo del derecho rescisorio de la relación de trabajo del patrón?

O bien ¿solamente se trata de un mero requisito formal que no tenga trascendencia para la existencia del derecho rescisorio?

Para contestar tales cuestiones, es necesario advertir que la Ley Federal del Trabajo en el artículo 47 mencionado textualmente dice en su parte relativa: "La falta de aviso al trabajador o a la junta, por si sola bastará para considerar que el despido fue injustificado".

Una interpretación de lo que significa la pretensión del legislador federal al darle al aviso y a su cumplimiento una importancia capital, podría ser la de que tal aviso no es un mero requisito formal del cual pueda prescindir el patrón, el deber legal de dar el aviso significa que tal deber forma parte integrante

de la estructura misma del derecho rescisorio del patrón, y que al faltar dicho elemento, esta falta constituye un obstáculo insuperable para el propio derecho rescisorio se constituya, el aviso pues es constitutivo del propio derecho rescisorio.

El cumplir con la función de dar dentro de la estructura del derecho rescisorio, se guía por el principio de estabilidad en el trabajo, es decir, que tutela fundamentalmente al trabajador, que protege al trabajo mismo, y por tanto su función es de carácter social, ya que mantiene la certeza en las relaciones laborales y particularmente apoya la actividad que realiza el propio trabajador. Obedece pues el aviso a un principio de justicia social, cuando esta se entiende en relación con la protección a las clases económicamente menos potentes ya que lo que pretende la justicia social es el reconocer la desigualdad económica y social de una clase en este caso la de los trabajadores, si esto es así, es decir, si el aviso constituye un deber legal para el patrón y si el mismo aviso constituye parte de la estructura del derecho rescisorio, y una parte fundamental sin la cual el derecho a rescindir la relación laboral propiamente es ineficaz, ya que el despido es injustificado por la falta de aviso y si por otra parte la función que cumple el aviso dentro de la estructura del

derecho rescisorio es operar los principios de estabilidad en el trabajo y de justicia social, pensamos en consecuencia que el "aviso rescisorio" no es solamente un mero requisito formal, que en el curso del procedimiento laboral se pueda de alguna manera cubrir, sino que forma parte de la estructura del derecho rescisorio, que al no cumplirse queda afectada la estructura misma en su propia existencia jurídica la ley misma priva de efectos jurídicos al derecho rescisorio al establecer en su texto según se señala el que la autoridad competente tendrá necesariamente que estimar el despido como injustificado.

Cuando decimos que el aviso rescisorio no es un mero requisito formal, empleamos tal acepción -formal en el sentido de afirmar que de ésta puede prescindirse como ocurre cuando falta el contrato de trabajo, pues en este caso el derecho a rescindir la relación de trabajo subsiste, pero faltando al aviso en términos de ley el despido procede, es decir la ley misma opera un obstáculo insuperable para la procedencia del derecho rescisorio; el aviso pues no es meramente periférico al derecho rescisorio forma parte integrante de él y lo constituye permitiendo su operatividad.

Y no es que el aviso o la falta de el ataque al derecho de acción y en nuestro caso al derecho de excep-

ción o defensa, éste puede hacerse valer independientemente del derecho sustancial, de conformidad con la doctrina más autorizada; (47) Lo que repetimos ataca la falta de aviso es al mismo derecho sustancial rescisorio en los términos ya expuestos.

Indudablemente que los marcos teóricos que estamos diseñando van a tener efectos en el procedimiento laboral, es justamente en esos efectos a los que haremos referencia en los incisos siguientes.

IV. 2 Jurisprudencia

Hemos venido manteniendo como hipótesis que el aviso rescisorio forma parte constitutiva del derecho sustancial de rescisión unilateral de la relación de trabajo que corresponde al patrón y que por tanto faltando tal elemento constitutivo, el derecho rescisorio se vuelve ineficaz, es decir el despido es injustificado.

Esta hipótesis se prueba con la tesis de la cuarta sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación que a continuación nos permitimos transcribir. "AVISO DE LA CAUSA DE LA RESCISIÓN LABORAL POR EL PATRÓN, 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

(47) Nos referimos a la doctrina en el Derecho Procesal Civil, Cfr. Eduardo J. Couture. Fundamentos del Derecho Procesal Civil. Tercera Edición, Ediciones Depalma Buenos Aires 1974, 106-107.

despido está afectado de nulidad, por lo que carece de efectos la excepción que el patrón pudiera aducir al contestar la demanda.

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

Precedente:

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

La tesis transcrita y su precedente hablan de nulidad en el despido, y de carencia de efectos de la excepción, nosotros hablamos de la ineficacia del derecho rescisorio y de su falta de operatividad; cuando decimos operatividad nos estamos refiriendo justamente a la excepción del patrón en el curso del procedimiento laboral, pero la excepción misma o la defensa del patrón carece de efectos y el despido es nulo porque el derecho substancial mismo no se ha constituido por la falta de aviso rescisorio.

De todas suertes la tesis transcrita y su precedente, estimamos, apoya la hipótesis de trabajo que hemos venido manejando.

Así mismo la propia hipótesis merece también apoyo en la jurisprudencia sentada por los Tribunales Colegiados de circuito, que también nos permitimos transcribir a continuación particularmente en la parte final de una de las tesis mencionadas: AVISO DE LA CAUSA O CAUSAS DE LA RESCISIÓN DEL NEXO LABORAL.- De la disposición del artículo 47, infine, de la Ley Federal del Trabajo, se advierte claramente que el propósito del legislador fue que los trabajadores que sean separados por cualesquiera de las causas de rescisión que enumera el citado precepto, tengan pleno conocimiento de ellas para así estar en condiciones de defenderse y preparar las pruebas dirigidas a acreditar que la rescisión fue indebida. En consecuencia, es evidente que la falta del aviso al trabajador directamente o por conducto de la Junta impide que aquél formule adecuadamente su demanda y asimismo que prepare, para proponerle, el material probatorio pertinente, lo que conduce a considerar que el legislador quiso también que la sanción que establece la disposición legal en referencia, sea determinante para que la falta de dicho aviso, por sí solo, baste para concluir que el despido fue injustificado.

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

Victor E. Maldonado Lara.

Sostienen la misma tesis:

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

Amparo directo 243/82.- José González Hernández.-
3 de mayo de 1982.- Unanimidad de votos.- Ponente: Horacio Cardoso Ugarte.- Secretario: Gregoria Valencia B. Amparo directo 319/82.- Miguel García Jiménez y otro.- 21 de junio de 1982.- Unanimidad de votos.- Ponente: Horacio Cardoso Ugarte.- Secretario: Leonardo A. López Taboada.

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

Ciertamente la tesis junto con las demás, hace referencia específicamente al aviso de trabajo vinculado a la posibilidad de defensa del trabajador; pero también es cierto, que en la misma tesis y en su parte final se señala que la sanción que establece el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo es fundamental para que la falta del aviso rescisorio sea determinante por si solo para

que el despido sea injustificado. De esta manera si la falta de tal aviso determina por si mismo lo injustificado del despido, es porque según nuestra hipótesis el aviso mismo es constitutivo del derecho rescisorio de que se viene hablando.

IV. 3 Cuestión Práctica

A) Planteamiento del problema

Las cuestiones teóricas, que hemos visto en el inciso anterior nos van a conducir y a servir de guía en este inciso.

Pues en efecto hemos precisado que el aviso rescisorio no es un elemento meramente formal o simple requisito que no afecte substancialmente la estructura del derecho rescisorio del patrón, o sea la facultad de disolver unilateralmente la relación de trabajo, por el contrario mantenemos la hipótesis de que el aviso forma parte fundamental del derecho rescisorio y que en tanto el aviso no se da al trabajador, este deber legal incumplido hace ineficaz y no operante el aludido derecho rescisorio del patrón.

Si esto es así, y el aviso no afecta el derecho de defensa del patrón que como el derecho de accionar es independiente del derecho sustantivo, entonces nuestra

pregunta es en esta dimensión práctica la siguiente:

¿Qué es lo que ocurre si un trabajador despedido de sus labores demanda y el patrón no ha dado el aviso rescisorio, y mas concretamente en la audiencia de conciliación demanda y excepciones y ofrecimiento de pruebas el trabajador ratifica su demanda con expresión de que no se le dio el aviso rescisorio, el patrón contesta que no lo dio, ratifica su escrito de contestación opone excepciones y defensas, ofrece pruebas, en este contexto cual es el acuerdo del tribunal de trabajo? ¿en que sentido se pronuncia la junta? desde luego que tendrá por ratificada la demanda y recibirá las pruebas ofrecidas por el actor.

Ahora bien y justamente aquí está el problema ¿desechará la contestación de la demanda, excepciones y ofrecimiento de pruebas hechas por el demandado? o bien ¿acordará aceptar la contestación y las propias excepciones y defensas así como las pruebas, y decidirá lo pertinente en el laudo que corresponda?

De acuerdo con nuestra posición teórica es decir al pensar que la falta de aviso rescisorio no afecta el derecho de defensa sino el derecho substancial de rescisión del patrón, la junta no puede desechar la contestación de la demanda o el derecho de defensa, debe admitirla, pues lo contrario sería violatorio de garan-

tías constitucionales, debe pues la junta admitir el derecho de defensa y por tanto la contestación y pronunciarse sobre la situación de la falta de aviso rescisorio en el laudo que dicte al término del procedimiento.

De suerte que cuando en los considerandos del laudo se fije el contradictorio, la junta en lugar de fijar como primer punto del debate si el despido fue justificado o injustificado tendrá que decir si el patrón cum plió o no con el deber legal imperativo de la ley de dar el aviso rescisorio de la relación de trabajo al actor, si está demostrado en autos que no se dió tal aviso y supuesto que este aspecto de la carga de la prueba corresponde al patrón ya que él es el único que tiene el deber legal de darlo, entonces la junta no tiene porque entrar al estudio de las excepciones y defensas hechas valer por el demandado ni menos estudiar y valorar sus pruebas. Lo que debe hacer la junta es atenerse a lo que la ley le señala y en consecuencia declarar en el considerando en estudio, que en vista de que la propia ley es imperativa en su dicción al señalar que "la falta de aviso al trabajador o a la junta por si solo bastará para considerar que el despido fue injustificado", declarar decimos, que el despido es injusti ficado, o sea en otras palabras que no se ha constituido el derecho sustantivo de rescisión en vista de la falta

de tal aviso toda vez que éste forma parte fundamental de la estructura de tal derecho y que por tanto siendo esto así, faltando tal elemento esto constituye también un obstáculo insuperable para que tal derecho rescisorio opere y tenga eficacia en juicio.

De esta manera la junta no tiene porque entrar ya al estudio de la contestación, excepciones y defensas del demandado ni menos al estudio y valoración de sus pruebas.

Desde luego en el resolutivo correspondiente la junta será congruente con sus considerandos y en consecuencia tendrá que declarar que el despido es injustificado en virtud de que el demandado no dio el aviso rescisorio a que la ley se refiere.

B) Demostración mediante el Procedimiento.

Dentro del esquema general a que se refiere el inciso anterior caben una serie de posibilidades; el esquema sólo hace referencia a que la junta debe hacer la declaratoria de la falta de aviso en el laudo mismo, y no desechar mediante acuerdo las excepciones y defensas del demandado en la face procesal correspondiente, hemos hecho referencia también a que la falta de aviso ataca el derecho substancial del patrón, pero no así el derecho de defensa.

Bajo esta situación general, las situaciones que puedan presentarse pueden ser varias, en efecto, pueden ocurrir las que a continuación mencionamos:

El trabajador se encuentra en estado de embriaguez en el lugar donde trabaja, injuriando a sus compañeros de trabajo y al patrón mismo o a su representante, alterando en consecuencia el trabajo mismo.

El patrón no da el aviso de trabajo ni en lo personal al trabajador ni a través de la junta. El trabajador ejercita la acción de reinstalación y el pago de salarios caídos, el patrón contesta que efectivamente no dio el aviso pero que hubo causales suficientes para despedirlo, falta de probidad, embriaguez, injurias, etcétera, y que lo despidió verbalmente.

En la audiencia de conciliación, demanda, excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, el trabajador ratifica su demanda e insiste que no se le dio el aviso como lo estipula la Ley; el patrón ratifica su contestación y las excepciones y defensas opuestas y ofrece las pruebas, para demostrar las causales argüidas.

Aquí lo que nos interesa es saber cual es el acuerdo que debe dictar la junta a las peticiones de las partes.

Seguramente que el acuerdo, tendrá por ratifi cada la demanda del actor por ejercitadas las acciones correspondientes y aceptará en su caso las pruebas ofrecidas. Hasta aquí parece ser que no hay mayor problema; este se va a presentar en el momento de de cidir que va a acordar la junta en relación con la pe tición del demandado.

¿Puede la junta fundadamente y en vista del Artículo 47 Ley Federal del Trabajo, manifestar que to da vez que no se dio el aviso en los términos prescri tos no ha lugar a las defensas opuestas y por tanto acordar sobre la recepción de pruebas? o ¿Debe la junta en el acuerdo indicado aceptar las excepciones y defensas y proveer sobre el ofrecimiento de pruebas

del demandado, reservándose para resolver en el laudo si se dio o no el aviso de trabajo?

De acuerdo con la posición que hemos adoptado en este trabajo, y toda vez que el aviso forma parte substancial del derecho de rescisión que corresponde al patrón y no afecta el derecho de defensa como tal, sino que lo que ocurre es que la falta de tal aviso vuelva inoperante e ineficaz el derecho mismo, entonces la junta no puede violentar tal derecho de defensa, debiendo aceptarlo y resolver en él considerando respectivo del laudo el punto primario de la controversia en el sentido de que si se dio o no el aviso por el patrón. Lo contrario sería privarlo de defensa y por tanto el acuerdo mismo sería violatorio de garantías.

Este mismo ejemplo puede servirnos para orientar nuestro criterio en el procedimiento, cualesquiera que sean las causales en que se funde el patrón para rescindir la relación de trabajo.

Puede darse el caso de que el demandado manifieste que sí dio el aviso de todas suertes la carga de la prueba será para él, y la solución en este evento será la misma que se plantea en el ejemplo anterior.

- C) Efectos en el Derecho mexicano, de la omisión de notificación personal, en la rescisión del contrato individual de trabajo.

De conformidad con la ley laboral ya hemos visto que los efectos o consecuencias jurídicas de la falta de aviso rescisorio es el que el despido se considere como injustificado, sin embargo nosotros pensamos que tales efectos deben contemplarse fundados en dos principios a que también ya hemos aludido, y estos son el de la estabilidad en el trabajo y el de la justicia social, principios que permean todo el sistema de la ley laboral.

El aviso rescisorio que corresponde a un deber legal por parte del patrón, vuelve operante el principio de estabilidad en el trabajo, es decir dinamiza tal principio lo vuelve práctico a tal grado que la falta de él equivale al despido injustificado esta es especie de sanción obstaculiza el derecho rescisorio privándolo de su eficacia por un lado, pero por el otro contribuye como decimos a hacer funcionar el principio de estabilidad aludido y este aspecto pragmático se ve claramente en el procedimiento laboral, cuando según nuestra estimación, en el laudo que pronuncie la autoridad del trabajo competente deba declarar tal despido como injustificado por no haberse probado el que el patrón haya cumplido con los términos de la ley.

La falta del aviso rescisorio opera también el principio de justicia social en servicio del trabajador reconociendo concretamente la desigualdad económica cultural y social de la clase trabajadora en el sistema social y la proteje operando el aviso rescisorio.

De esta suerte las ideas, de los principios estabilidad y justicia social relativas al trabajo, se concretan, se hacen prácticas y operan en el procedimiento laboral, en beneficio del trabajador.

Podría inclusive decirse quizá en otro nivel de ideas, que el legislador federal en materia laboral, podría evitarse los problemas que genera el aviso pensando en que si el derecho rescisorio no corresponde al patrón, sino que es la autoridad competente la que debe pronunciarse sobre la rescisión misma previo juicio, entonces no sería necesario el aviso mismo, supuesto que ocurriría lo mismo que en cualquier rescisión de contrato en que no es el interesado quien pronuncia la rescisión sino la autoridad, siendo finalmente esta la que ejecuta sus propias decisiones, se tiene el derecho de acción ante los tribunales para demandar la rescisión pero no se puede proceder unilateralmente y hacerse justicia por propia mano.

En resumen dejando las causales tal como estan

el patrón sólo tendrá el derecho de pedir en justicia que la autoridad jurisdiccional declarase la rescisión previa prueba de los contenidos fácticos de su acción pero no podría rescindir unilateralmente la relación de trabajo.

CONCLUSIONES

- 1.- Se destaca que uno de los elementos fundamentales del contrato de trabajo, es su aspecto social.
- 2.- El derecho sustancial de rescindir unilateralmente la relación de trabajo por el patrón, no es un derecho absoluto, sino relativo.
- 3.- Tal relatividad se expresa en las limitaciones establecidas por el artículo 47 de la Ley laboral vigente.
- 4.- Las limitaciones se refieren tanto a las causales de rescisión como al aviso rescisorio que rige para todas ellas, genéricamente.
- 5.- Tanto las causales como el "Aviso Rescisorio" de referencia dicen de los principios de estabilidad en el trabajo y justicia social.
- 6.- La evolución legislativa respecto al aviso rescisorio muestra con claridad el progreso de los principios anteriores mencionados, pues se entiende que el aviso rescisorio en última instancia forma parte de la estructura del derecho sustantivo de rescisión del patrón sin cuyo cumplimiento carece de eficacia y operatividad.
- 7.- El "Aviso Rescisorio" no es requisito de procedibilidad, sino afecta al derecho sustantivo rescisorio del patrón por tanto no se resuelve en el curso del procedimiento sino en el laudo.

BIBLIOGRAFIA

- ALONSO GARCIA, Manuel. Curso de Derecho del Trabajo.
Barcelona España. Ediciones Ariel, 1967.
- BUEN, Néstor de. Derecho del trabajo. Tomo I, México
D.F., Editorial Porrúa, 1974.
- BUEN, Néstor de. Derecho del Trabajo. Tomo II, México
D.F. Editorial Porrúa, 1976.
- CABANELLAS, Guillermo. Los fundamentos del nuevo Dere-
cho. Argentina. Editorial Americalee, 1945.
- CABANELLAS, Guillermo. Compendio de Derecho laboral.
Tomo I, Argentina. Editorial Omeba, 1968.
- CASTORENA, J. Jesus. Tratado de Derecho obrero. México
D.F. Editorial Jaris, 1946.
- COUTURE, J. Eduardo. Fundamentos del Derecho procesal
civil. Buenos Aires. Ediciones Depalma, Tercera
edición, 1974.
- CUEVA, Mario de la. Derecho Mexicano del trabajo. Tomo I
México, D.F. Editorial Porrúa, 1961.
- CUEVA, Mario de la. El nuevo Derecho Mexicano del tra-
bajo. Tomo I, México D.F. Editorial Porrúa,
Septima edición, 1981.
- GUTIERREZ Y GONZALEZ, Ernesto. Derecho de las Obligacio-
nes. Puebla México. Editorial Cajica. Quinta
edición, 1979.

- ORTEGA TORRES, Jorge. Código sustantivo del trabajo y código procesal del trabajo. Bogotá Colombia. Editorial Temis. Duodécima edición. 1978.
- PESO Y CALVO, Carlos del. Legislación Laboral Básica. Madrid. Publicaciones Universitarias. Décima Edición, 1970.
- RAMIREZ FONSECA, Francisco. Suspensión, modificación y terminación de la relación de trabajo. México D.F. Editorial Pac. Segunda edición, 1982.
- ROJINA VILLEGAS, Rafael. Compendio de Derecho Civil. Tomo I, México D.F. Editorial Porrúa, Decimaquinta edición, 1978.
- SANDOVAL RODRIGUEZ, Isaac. Legislación Comparada del trabajo. Venezuela. Publicaciones de la Universidad de Carabobo, 1974.
- SUAREZ GONZALEZ, Fernando. La terminación del contrato de trabajo. Bolonia España. Publicaciones del Real Colegio de España en Boloni, 1967.
- TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. México D.F. Editorial Porrúa. Sexta edición, 1981.
- VINCENZI, Atilio. Código de trabajo de la República de Costa Rica. San José Costa Rica. Editorial Lehmann, 1973.

WALKER LINARES, Francisco. Esquema del Derecho del trabajo y de la seguridad social en Chile. Chile. Editorial Jurídica de Chile, 1965.

Ley Federal del Trabajo, reformada de 1931. México, D.F. Librería Ariel, 1931.

Ley Federal del Trabajo de 1970, reforma procesal de 1980. Ediciones de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Quinta edición, 1982.

Jurisprudencia. Informe de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, Cuarta sala, 1983.

Jurisprudencia. Informe del Tribunal Colegiado de Circuito, Tercera parte, 1982.

Jurisprudencia. Informe del Tribunal Colegiado de Circuito. Tercera parte, 1983.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Ediciones de la LI Legislatura de la Cámara de Diputados, 1982.

REQUISITO DE LA NOTIFICACION PERSONAL PARA
QUE PROCEDA LA RESCISION DEL CONTRATIO INDIVIDUAL
DE TRABAJO.

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

CAPITULO PRIMERO

CONTRATO DE TRABAJO

I.1	Concepto.....	3
I.2	Elementos del contrato de trabajo.....	9
I.3	El contrato colectivo de trabajo como fuente del Derecho.....	16
I.4	Requisitos formales del contrato de trabajo.	17

CAPITULO SEGUNDO

DISOLUCION DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

II.1	La estabilidad del trabajador en su planta..	21
II.2	Terminación del contrato individual de trabajo.....	26
II.3	Concepto de rescisión.....	40
II.4	La rescisión del contrato individual de trabajo como acto formal.....	47
II.5	Causas de rescisión del contrato individual de trabajo motivadas por el patrón.....	48

CAPITULO TERCERO

LEY REGLAMENTARIA DEL ARTICULO 123 DE LA CONSTITUCION
DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

III.1	La rescisión del contrato de trabajo.....	50
	A).- En la Ley Federal del Trabajo de 1931...	50
	B).- En la Ley Federal del Trabajo de 1970...	53
	C).- Reforma al Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo 1970 aprobadas en el año de 1980.....	58

CAPITULO CUARTO

CUESTION TEORICA Y PRACTICA DEL REQUISITO DE NOTIFI-
CACION PERSONAL DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO.'

IV.1	Cuestión Teórica.....	60
IV.2	Jurisprudencia.....	64
IV.3	Cuestión práctica.....	68
	A).- Planteamiento del problema.....	68
	B).- Demostración mediante el procedimiento..	72
	C).- Efectos en el Derecho Mexicano, de la omisión de notificación personal, en la rescisión del contrato individual de trabajo.....	75
	CONCLUSIONES.....	78
	BIBLIOGRAFIA.....	79
	INDICE.....	82