

320809



UNIVERSIDAD DEL VALLE DE MEXICO

PLANTEL TLALPAN
ESCUELA DE DERECHO

17
2oj-

EFFECTOS INJUSTOS PARA EL PATRON EN ALGUNOS CASOS DE DESPIDO JUSTIFICADO

TRABAJO CON
FOLIA DE ORIGEN

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
GLORIA EDNA GALLARDO CASTAÑEDA

Asesor: Lic. Antonio Durán Guzmán

México, D. F.

1992



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

I N D I C E .

	Página
CAPITULO PRIMERO	
MODALIDADES DERIVADAS DE LA NATURALEZA DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO.	1
I.- CONCEPTO DE RELACION DE TRABAJO	2
II.- NACIMIENTO, DURACION Y SUSPENSION DE LA RELACION DE TRABAJO.	17
III.- CONCEPTO Y CARACTERISTICAS DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO.	24
IV.- DIFERENCIAS ENTRE CONTRATO Y CONVENIO.	38
V.- CONTRATOS POR TIEMPO INDETERMINADO	41
VI.- CONTRATOS POR OBRA Y TIEMPO DETERMINADO.	43
CAPITULO SEGUNDO.	
RESCISION DE LA RELACION LABORAL Y SUS CAUSAS.	
I.- CONCEPTO DE DESPIDO.	49
II.- CONCEPTO DE RESCISION.	50
III.- DIFERENCIAS ENTRE DESPIDO Y RESCISION.	56
IV.- LA RESCISION COMO EXCEPCION AL PRINCIPIO DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO.	57
V.- FUNDAMENTACION DE LA RESCISION EN EL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO.	58
VI.- CRITERIOS ESTABLECIDOS POR LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION, PARA RESCINDIR EL CONTRATO DE TRABAJO	60
VII.- CAUSAS DE LA RESCISION DE LA RELACION DE TRABAJO, SIN RESPONSABILIDAD PARA EL PATRON.	64

	Página
CAPITULO TERCERO	
ANALISIS JURIDICO DEL PROCEDIMIENTO DEL AVISO DE RESCISION	
I.- CONCEPTO DE PROCESO.	98
II.- CONCEPTO DE PROCESO LABORAL.	104
III.- CONCEPTO DE PROCEDIMIENTO LABORAL.	106
IV.- CLASES DE PROCEDIMIENTO.	108
V.- PRINCIPIOS DEL PROCEDIMIENTO LABORAL.	112
VI.- NATURALEZA JURDICA DEL PROCEDIMIENTO DEL AVISO RESCISORIO.	119
VII.- OBLIGACION DEL PATRON PARA ENTREGAR EL AVISO DE RECISION AL TRABAJADOR.	123
VIII.- JUSTIFICACION DEL AVISO DE RECISION POR PARTE DEL PATRON.	126
IX.- PRUEBAS PARA ACREDITAR POR PARTE DEL PATRON LA ENTREGA DEL AVISO DE RESCISION.	129
 CAPITULO CUARTO.	
CAUSALES ESPECIALES DE RESCISION DE LA RELACION DE TRABAJO.	
I.- CAUSAS DE TERMINACION DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO.	137
II.- CAUSALES ESPECIALES DE RESCISION DE LA RELACION DE TRABAJO EN LA INDUSTRIA DEL AUTOTRANSPORTE.	139
III.- CAUSALES ESPECIALES DE RESCISION DE LA RELACION DE TRABAJO DE LAS TRIPULACIONES AERONAUTICAS.	144
IV.- CAUSALES ESPECIALES DE RESCISION DE LA RELACION DE TRABAJO DE LOS TRABAJADORES DOMESTICOS.	153
V.- CAUSALES ESPECIALES DE RESCISION DE LA RELACION DE TRABAJO DE LOS TRABAJADORES FERROCARRILEROS.	157
VI.- CAUSALES ESPECIALES DE RESCISION DE LA RELACION DE TRABAJO DE LOS TRABAJADORES DE LOS BUQUES.	158

	Página
VII.- CAUSALES ESPECIALES DE RESCISION DE LA RELACION DE TRABAJO DE LOS AGENTES DE COMERCIO.	163
VIII.- CAUSALES ESPECIALES DE RESCISION DE LA RELACION DE TRABAJO DE LOS DEPORTISTAS PROFESIONALES.	165
IX.- CAUSALES ESPECIALES DE RESCISION DE LA RELACION DE TRABAJO DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA.	168
 CAPITULO QUINTO. EFECTOS DE LA RESCISION.	
I.- RESCISION DE LA RELACION DE TRABAJO SIN RESPONSABILIDAD PARA EL PATRON	172
II.- LIMITACIONES PARA EJERCITAR LAS CAUSALES DE RESCISION DE LA RELACION LABORAL, SIN RESPONSABILIDAD PARA EL PATRON.	174
III.- NATURALEZA DE LA INDEMNIZACION POR DESPIDO.	178
IV.- REPERCUSIONES DE LA APLICACION DE LAS CAUSALES RESCISORIAS DEL CONTRATO DE TRABAJO, SIN RESPONSABILIDAD PARA EL PATRON EN EL AMBITO MEXICANO.	182
 CONCLUSIONES BIBLIOGRAFIA ORDENAMIENTOS JURIDICOS CONSULTADOS OTRAS PUBLICACIONES CONSULTADAS	

P R O L O G O .

Durante mis estudios profesionales, y con la experiencia adquirida en la práctica; me interesó sobremanera la admirable, humana y trascendente rama del Derecho del Trabajo; disciplina jurídica que trata a todas luces de lograr el equilibrio entre los factores de la producción y en todos sus preceptos se observa la profundidad de su objetivo, eminentemente social; sobre bases firmes de justicia y equidad, respetando siempre el orden que debe imperar en la sociedad laborante.

Dentro de sus disposiciones dignas de estudio y análisis, la del despido me llamó mucho la atención, por sus diversos enfoques para el patrón y trabajador; debido a que el mayor número de conflictos que se interponen ante las Juntas de Conciliación, tanto Federales como Locales, tienen precisamente como causa predominante, EL DESPIDO.

Ante la imposibilidad de que en este trabajo -

se abarquen todos los aspectos inherentes al mismo; trataremos el que consideramos de mayor importancia y desafortunadamente injusto.

Lo previsto en la parte final del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo; el cual establece que el patrón deberá dar al trabajador aviso por escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión, para hacerlo de su conocimiento, y en caso de que éste se negare a recibirlo, deberá hacerlo al través de la Junta respectiva, dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión; proporcionando a la Autoridad, el domicilio que el trabajador le señaló como propio.

La sola falta de dicho aviso al trabajador o a la Junta, bastará para considerar que el despido fue injustificado.

Ante este rotundo señalamiento, algunos especialistas en Materia Laboral y Abogados Litigantes han expresado que el mismo es anticonstitucional, con lo cual estoy

totalmente de acuerdo; ya que el patrón, sin haber sido oído y vencido en juicio con antelación a la substantación del mismo, ya éste tiene perdido y, forzosamente el Laudo sera condenatorio.

Consecuentemente, se le niega al patrón el supremo Derecho de defensa; violandose las Garantías Constitucionales que consagran los artículos 14 y 16 de nuestra Carta Magna.

Abundan los casos, en que un patrón, con plena justificación legal y moral, rescinde el contrato de trabajo a un trabajador; no tan sólo por haber incurrido el mismo con su conducta deshonesta, en alguna o algunas de las causales rescisorias que contempla el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, sino también, dentro de su actividad laboral, llega a cometer uno o varios delitos sancionados por el Código Penal vigente, como son: robo, lesiones, fraude, atentados a las vías de comunicación, e incluso, llega al extremo de cometer homicidios imprudenciales; como por ejemplo, tratándose de un trabajador

del volante, en manos del cual, no tan sólo se deposita la seguridad de los señores pasajeros que transporta, sino su vida; porque el mismo cometió una imprudencia al conducir el vehículo, bien sea en estado de ebriedad o con exceso de velocidad; causando con ello lesiones graves u homicidios imprudenciales; y si el patrón no cumple a tiempo con el rigorista e imperdonable acto de entregarle el aviso de rescisión al trabajador, o solicitar a la Junta respectiva que lo haga del conocimiento del mismo; el Laudo que se llegará a pronunciar por el Tribunal de Trabajo, no tan sólo sublimaría y legitimaría la conducta punible del mal trabajador, sino que además la premiaría, al otorgarle cuantiosas Indemnizaciones, que en algunos casos pone en peligro la estabilidad económica de modestas fuentes de -- trabajo.

Esto, como es fácil de apreciar; resulta iló gico, fuera de todo razonamiento prudente, por lo que me pregunto: ¿Cómo puede ser injustificado el despido de un trabajador ladrón, deshonesto o hasta homicida imprudencial?, que a pesar de conducta ilícita, (desde luego fá-

cil de acreditar), ¡Todavía!, el patrón tendrá que indemnizarlo y posiblemente hasta reinstalarlo en su puesto?; con el consiguiente riesgo de que se repita la lamentable historia.

No, definitivamente creo que esto es injusto; - por ello lo elegí como tema de mi Tesis, a fin de estudiarlo, analizarlo y sugerir la reforma del precepto, de tal modo que resulte más justo, lógico y apegado a los principios y valores del Derecho.

CAPITULO PRIMERO

MODALIDADES DERIVADAS DE LA NATURALEZA DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO.

- I.- Concepto de Relación de Trabajo.**
- II.- Nacimiento, Duración y Suspensión de la Relación de Trabajo.**
- III.- Concepto y características de los Contratos de Trabajo.**
- IV.- Diferencias entre Contrato y Convenio.**
- V.- Contratos por tiempo indeterminado.**
- VI.- Contratos por obra y tiempo determinado.**

I.- CONCEPTO DE RELACION DE TRABAJO.

Antes de analizar el concepto de relación de trabajo, es necesario hacer un breve estudio de la misma. Para ello, recurriremos a la historia. En el Derecho Romano, encontramos dos tipos de relación laboral:

EL ARRENDAMIENTO DE SERVICIOS

Y EL PATRONATO.

a).- El Arrendamiento de Servicios, consiste en la prestación de un servicio, mediante el pago de una cantidad determinada. Esta figura llamada "locatio", se adopta más tarde por el Derecho Francés.

b).- El patronato, consistía en el hecho de encomendarse a la protección de un patrono, del cual surgió un poderoso vínculo llamado "fides"; que descansaba en las ideas de confianza, lealtad, defensa y protección.

Estas dos figuras se dieron en el Derecho Francés, para regular las relaciones entre patronos y trabajadores.

En la época Visigótica Española, se practicó la "comendatio", como figura reguladora de los aspectos de subordinación. Existieron dos tipos de "comendatio":

LA PERSONAL Y LA TERRITORIAL.

a).- "Comendatio" Personal, que era la encomendación de un hombre libre que entraba al servicio de un amo, con relaciones subordinadas, mediante la protección y manutención, que le otorgaba el señor.

b).- "Comendatio" Territorial, era la encomendación de un hombre libre que se compromete a prestar sus servicios a un señor, a cambio de tierra y protección.

Con la extensión del Derecho Romano en Europa, la "comendatio" se convierte en la forma de contratación privada más adecuada, predominando sobre la "locatio Operis".

Asimismo, es pertinente distinguir el contrato de trabajo, de la relación de trabajo; ya que nuestra --

legislación laboral, confunde ambos conceptos.

Según Guillermo Cabanellas, "Se entiende por -- relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le -- dé origen, la prestación de trabajo personal, subordi -- nado a una persona, mediante el pago de un salario. (1)

Así, la relación jurídica laboral se da entre -- el patrón y el trabajador, sobre la base de una subordi -- nación. Sin embargo, es conveniente distinguirla del -- concepto de contrato de trabajo.

Existen casos en que sin contrato, se da la -- relación laboral; pero ambos, el contrato y la relación -- laboral, producen los mismos efectos, según la legisla -- ción de la materia.

El contrato individual de trabajo, cualquiera -- que sea su forma o denominación, es aquél por virtud del -- cual, una persona se obliga a prestar a otra un trabajo --

(1) DERECHO DEL TRABAJO.
Tomo I, Pág. 527
Editorial Porrúa, S.A.
México 1984.

personal subordinado, mediante el pago de un salario.

La prestación de un servicio, a que se refiere el párrafo primero y el contrato de trabajo, producen -- efectos semejantes.

Como ya se dijo antes; el Legislador confunde -- ambos conceptos, al atribuir a la relación de trabajo y -- al contrato de trabajo, los mismos efectos.

Mario de la Cueva, en este sentido, señala: "En cuanto a la formación de la relación de trabajo, no -- siempre presenta los mismos caracteres; ni tampoco en -- cuanto a su contenido y efectos, estableciendo con ello, -- que en realidad es muy difícil crear un tipo de relación -- de trabajo única; pues los efectos fundamentales del De -- recho del Trabajo, empieza a producirse únicamente a par -- tir del instante en que el trabajador inicia la presta -- ción del servicio; de tal manera que los efectos jurídi -- cos que se derivan del Derecho del Trabajo; se producen, no por el simple acuerdo de voluntades entre el trabaja --

dor y el patrono, sino cuando el obrero cumple, efectivamente su obligación de prestar un servicio. (2)

Erich Molitor, fue uno de los primeros Tratadistas que marcó esta diferencia, al indicar que:

LA SUBORDINACION del trabajador al patrono, - elemento característico del contrato individual de trabajo, cualquiera que sea el concepto que se tenga de ella, - no puede derivar de la simple obligación de cumplir el contrato; sino que sólo se realiza, esto es, existe a través del cumplimiento mismo, de la obligación; o sea, cuando el trabajador queda enrolado en la Empresa del Patrono. (3)

Consideramos, con fundamento en la Tesis del citado autor, que uno de los efectos de la relación de trabajo, es que por el sólo acuerdo de voluntades, sobre el servicio que debe prestarse y la correspondiente remuneración; no nacen, ni la facultad de obediencia, ni la de mandar. En consecuencia; mientras el trabajador no -

(2) DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO.
Tomo I, Pág. 454
Editorial Porrúa, S.A.
México, D.F.

(3) DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO.
Tomo I, Pág. 6
Editorial Porrúa, S.A.
México, D.F.

inicia el servicio, no está obligado a obedecer al patrono; ni éste el derecho para mandarlo; sino que en el instante, en que inicia el servicio; nace esa situación general, llamada, SUBORDINACION.

El Derecho del Trabajo, toma en cuenta, no el origen de la relación de trabajo, sino el de la prestación del servicio. En consecuencia, existe una diferencia esencial, entre la RELACION DE TRABAJO y los CONTRATOS DE DERECHO CIVIL: en éstos los efectos jurídicos y la aplicación del Derecho, solamente dependen del acuerdo de voluntades; en tanto que, en la Relación de Trabajo, no queda completa, sino es a través de su ejecución.

Esta diferencia explica la necesidad de distinguir entre contrato y relación de trabajo. El primero, es el acuerdo de voluntades, para la prestación de un servicio, o sea, únicamente la condición para que el trabajador, como dice Molitor, quede enrolado en la Empresa; enrolamiento que a su vez, determina la formación de la relación de trabajo. Consecuentemente, la producción de

los efectos normales. Crear o transmitir derechos y obligaciones que el Derecho del Trabajo le atribuye; no al acuerdo de voluntades, sino a la prestación del servicio; es distinto en materia civil, donde las consecuencias jurídicas derivan del acuerdo de voluntades, esteriorizado conforme a la Ley.

De esta manera, la relación de trabajo, es el conjunto de derechos y obligaciones que se derivan para trabajadores y patrones por el hecho de la prestación del servicio, y no del acuerdo de voluntades.

Lo anterior, se encuentra previsto en la Ley de la Materia, cuando establece:

"Se presume de la existencia del contrato de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe, esta presunción puede únicamente destruirse con la prueba de inexistencia de la relación y, en su caso, con la prueba de la existencia de una relación de Derecho Civil; es una presunción "Juris-Tantum"

Pero, si a la prueba de la prestación de un servicio personal se agrega la prueba de la existencia de un vínculo de subordinación, la presunción derivada del artículo 18, se transforma en una presunción "Juris et Jure", transformación que, a su vez, se desprende de la consideración de que la voluntad de los particulares no puede evitar su aplicación, de tal manera que ahí -- donde exista la prestación de un servicio personal subordinado, habrá que aplicar el derecho del trabajo, -- cualquiera que hubiere sido la voluntad de las partes, -- al convenir en la prestación del servicio. (4)

La relación de trabajo no puede darse sin la concurrencia de la voluntad del trabajador, de acuerdo a lo que estatuye el Artículo Quinto de la Constitución, Tercer Párrafo, que prevé: "A nadie se le podrá obligar a prestar trabajos personales, sin su pleno consentimiento". El origen de la relación de trabajo es contractual. La Ley estableció la presunción de que toda prestación de servicios supone el vínculo contractual. Asimismo, permite a la autoridad en la materia, regular el conteni

(4) DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO.
TOMO 1, Págs. 457 y 458
Editorial Porrúa, S.A.
México, D.F.

do de la relación de trabajo. Igualmente consigna la ili citud de la cláusula de exclusión de ingreso, lo que nos permite concluir que, la misma Ley Federal del Trabajo; - en su artículo 25 contiene las disposiciones, que fundan la Doctrina de la relación de trabajo, en los elementos - siguientes:

- Nombre , nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y - el patrón.
- Que la relación de trabajo es para obra o tiempo determinado o tiempo indetermi nado.
- El servicio o servicios que deban pres tarse, se determinarán con la mayor pre cisión posible.
- El lugar o lugares donde deba prestarse el trabajo.
- La duración de la jornada.
- La obligación de que el trabajador sea capacitado o adiestrado, en los térmi - nos de los planes y programas estable -

cidos o que se establezcan en la empresa, conforme a lo dispuesto en la Ley Federal del Trabajo.

- Días de descanso, vacaciones y demás condiciones que convengan el trabajador y el patrón.

Como se desprende del texto anterior, la Ley só lo se refiere a algunas de las más importantes y mínimas condiciones de trabajo; quedando muchas otras, como jubilaciones y otras prestaciones mayores, como conquistas en los contratos colectivos de trabajo.

No es precisamente la voluntad de las partes lo que determina el contenido de la relación. El contrato colectivo de trabajo ha suprimido de manera definitiva toda argumentación individual, ya que el mismo contiene una reglamentación más detallada y superior que la propia Ley Federal del Trabajo determina, de las condiciones en que debe prestarse el servicio. Así, cualquier inconformidad respecto a cada caso individual resulta inoperante,

lo que demuestra, que el contenido de la relación de trabajo no depende de la voluntad del patrono y del trabajador, sino que se va formando por el carácter dinámico de la relación de trabajo; derivada de la naturaleza misma del Derecho del Trabajo. Por ello, en ocasiones el -- trabajador o el obrero se ve compelido a aceptar condiciones exiguas, por su necesidad del trabajo y del salario.

Así, los efectos de las diferentes fuentes del Derecho del Trabajo; hacen modificaciones al contenido de la relación individual del trabajo. Puede suceder que, con el paso del tiempo, cambien radicalmente las primitivas condiciones de trabajo. A manera de ejemplo, podríamos señalar, los derechos de escalafón, los cuales determinan que el trabajador desempeñe nuevos puestos; trayendo en consecuencia mejoras salariales, modificándose así la relación de trabajo. Sin embargo, es importante destacar, que el trabajador siempre conservará los derechos que hubiere adquirido desde un principio, fundamentados en la ley, y considerados normas mínimas de la relación de trabajo. Al respecto, Néstor de Buen dice: "Tal co-

mo lo dispone la Ley, y De la Cueva admite, celebrado el pacto y aún, antes del nacimiento de la relación laboral, el trabajador podrá ejercer las mismas acciones que pudiera derivar de un despido injustificado, si el patrón se niega a proporcionarle trabajo." (5)

Por lo expuesto anteriormente, podemos afirmar que, en realidad, el origen de la relación de trabajo, deriva de diversas fuentes; es decir de varias formas, ya sea con o sin el consentimiento previo entre el trabajador y el patrón; pues como ya vimos, el Maestro De la Cueva afirma que lo dispuesto por la cláusula de exclusión de ingreso de los Contratos Colectivos de Trabajo; en realidad no hubo acuerdo de voluntades entre el trabajador y el patrón; pero a nuestro juicio, pensamos que en fondo sí hubo; ya que el patrón, al haber celebrado y signado un Contrato Colectivo de Trabajo, de manera lisa, llana y expresa, dio su consentimiento para entablar relaciones de trabajo; aunque éste no llegue a tener trato directo con aquél, estableciendo así una relación de trabajo "a-priori".

(5) DERECHO DEL TRABAJO
TOMO 1, Pág. 549
Editorial Porrúa, S.A.
México, D.F. 1984.

Cabe señalar que no sólo Mario De la Cueva ha luchado por la desaparición de las ideas contractuales; sino también otros autores, tratan de establecer razonamientos, no para oponer o subordinar el Derecho del Trabajo al Civil, sino para definir el ámbito especial de validez del mismo; al razonar que únicamente las cosas que están en el comercio pueden ser objeto de contratación; y el trabajo humano, dista, definitivamente de ser una mercancía. Remembrando el concepto de trabajo, que expresaba quien fuera Secretario del Trabajo y Previsión Social, investido después como Presidente de la República, el Señor Licenciado Don Adolfo López Mateos: "El trabajo NO es una mercancía, es un atributo de la dignidad humana"

Por otro lado, para que exista la relación de trabajo, es esencial la subordinación del trabajador al patrono, como lo señala Molitor; pues se entiende, que es un elemento característico de los contratos individuales de trabajo, que a diferencia de otros, éste no sufre efectos jurídicos sino hasta que se materializa el supuesto normativo, en donde una vez enrolado el trabajador en

la Empresa, nace el deber de obediencia por parte del trabajador, y el poder de mando sobre el trabajador, es decir, surgen así los derechos y obligaciones correlativos, ya que el acuerdo de voluntades, origina obligaciones para el que se obliga a la prestación de un trabajo personal subordinado, se convierte sólo en una de las muchas formas de dar origen a la relación de trabajo, que viene siendo el género próximo en esta materia y el contrato es la diferencia específica. Así, el contrato de trabajo no sustituye las normas contenidas en la Ley, como dice Mario De la Cueva, sino que, también es una especie de complementación de la relación de trabajo, que Mario De la Cueva define como: "Una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrón, por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea la causa que le dio origen, en virtud de la cual, se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la declaración de derechos sociales, de la Ley Federal del Trabajo, de los Convenios y Contratos, Ley y sus normas supletorias". (6)

(6) DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO.
TOMO I, Pág. 464
Editorial Porrúa, S.A.
México, D.F. 1960.

De lo anterior, deriva que el contrato pierde, en forma relativa la importancia que tiene en otras Legislaciones, ya que la Ley Federal del Trabajo señala, que se presume la existencia del contrato y la relación de trabajo, entre quien presta un trabajo personal y el que lo recibe, y no debemos olvidar que la falta de formalidad por escrito, es imputable al patrón. De ahí que la relación de trabajo, es el conjunto de derechos y obligaciones que derivan, para trabajadores y patronos, del simple hecho de la prestación del servicio.

Las relaciones individuales de trabajo, vienen a ser algo más que un contrato singular, por los efectos que de ella se derivan, de donde se concluye, que en el momento en que un individuo presta a otro un servicio subordinado, nace la relación singular entre ambos, creando derechos y obligaciones complementarios del vínculo existente. Así las relaciones individuales de trabajo, son producto de los lazos establecidos entre un patrón y su trabajador.

II.- NACIMIENTO, DURACION Y SUSPENSION DE LA RELACION DE TRABAJO.

En cuanto al nacimiento de la relación de trabajo, Néstor de Buen explica que:

"Puede tener diversos antecedentes, pero en todo caso siempre se encontrará, así como tal, un acto jurídico de las condiciones de trabajo que regularán, en principio, la vida de la relación laboral, estarán determinadas entonces, por el acto que le dió origen, por la Ley, por los Contratos Colectivos y Contratos-Ley.

Respecto al nacimiento de la relación laboral, se puede agregar que esta surge hasta el momento en que el trabajador, en forma efectiva, empieza a prestar sus servicios. En este sentido, Alberto Trueba Urbina, manifiesta que: "En realidad, la relación es un término que no se opone al contrato, sino que lo complementa, ya que precisamente aquélla es originada generalmente por un contrato, ya sea expreso o tácito, que genera la prestación de servicios y consecuentemente la obligación de pagar --

salarios y cumplir con todas las normas de carácter social. En todo contrato o relación laboral, se aplica forzosamente el Derecho, objetivo social; consignado en la Legislación del Trabajo, así como el Derecho Autónomo que se establezca en el contrato que se supone es superior a la Ley en prestaciones más favorables al trabajador." (7)

La relación provendrá en todo caso de un contrato individual de trabajo, ya sea expreso o tácito, es decir la incorporación del trabajador en la empresa, requiere siempre el consentimiento del patrón, ya que las relaciones laborales no se originan por arte de magia; toda vez que la misma Ley establece que una y otra, (relación y contrato de trabajo, producen los mismos efectos.

En cuanto a la duración del contrato de trabajo la misma Ley de la materia expresa: "Las relaciones de trabajo pueden ser por obra o por tiempo determinado, o por tiempo indefinido, llamado vulgarmente contrato de planta. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indefinido" y "El señalamiento de una obra determinada, puede únicamente estipularse cuando lo

(7) NUEVO DERECHO DEL TRABAJO.
Página 278
Editorial Porrúa, S.A.
México, D.F. 1977.

exija su naturaleza". " El señalamiento de un tiempo determinado, puede únicamente estipularse en los casos siguientes:

- 1.- Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar.
- 2.- Cuando tenga por objeto sustituir -- temporalmente a otro trabajador.
- 3.- En los demás casos previstos por la Ley.

Las relaciones de trabajo para la explotación de las minas que carezcan de minerales costeables o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas, pueden ser por tiempo u obra determinada o para la inversión de capital determinado.

Si vencido el término que se hubiese fijado, -- subsiste la materia de trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia.

SUSPENSION DE LA RELACION DE TRABAJO.

El artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo, manifiesta que son causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón, en los siguientes casos:

- A).- Enfermedad contagiosa del trabajador;
- B).- La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo;
- C).- La prisión preventiva del trabajador, seguida de sentencia absolutoria. Si el trabajador obró en defensa de la persona o de los intereses del patrón tendrá éste la obligación de pagar -- los salarios que hubiere dejado de percibir aquél;
- D).- El arresto del trabajador;
- E).- El cumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos mencionados -

en el artículo 5o. de la Constitución, y el de las obligaciones consignadas en el artículo 31 fracción III de la misma Constitución.

F).- La designación de los trabajadores como representantes ante los organismos estatales; Juntas de Conciliación y Arbitraje, Comisiones Nacionales y Regionales de los salarios mínimos, Comisión Nacional para participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa y otros semejantes; y

G).- La falta de los documentos que exijan las Leyes y Reglamentos; necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador.

Las hipótesis de suspensión señaladas, surten efectos:

1.- En los casos de las fracciones I y II-

del artículo anterior, desde la fecha en que el patrón tenga conocimiento de la enfermedad contagiosa, o de la que se produzca la incapacidad para el trabajo; hasta que termine el período fijado por el Instituto Mexicano del Seguro Social ó antes si desaparece la incapacidad para el trabajo; sin que la suspensión pueda exceder del término fijado por la Ley del Seguro Social para el tratamiento de las enfermedades que no sean consecuencia de un riesgo de trabajo;

- 2.- Tratándose de las fracciones II y IV, desde el momento en que el trabajador acredite estar detenido a disposición de la autoridad judicial o administrativa; hasta la fecha en que cause ejecutoria la sentencia, que lo absuelva, o termine el arresto;
- 3.- En los casos de las fracciones V y VI

desde la fecha en que deban prestarse los servicios o desempeñarse los cargos; hasta por un periodo de seis años; y

- 4.- En caso de la fracción VII desde la fecha en que el patrón tenga conocimiento del hecho, hasta por un periodo de dos meses.

Quando los trabajadores sean llamados para alistarse y servir a la Guardia Nacional, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 31, fracción III de la Constitución, el tiempo de servicios se tomará en consideración, para determinar la antigüedad.

¿CUANDO DEBERA EL TRABAJADOR REGRESAR A SU TRABAJO?

- 1.- En los casos de las fracciones I, II, IV y VII del artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo, al día siguiente de la fecha en que se termine la causa de

la suspensión; y

- 2.- En los casos de las fracciones III, V y VI del artículo 42 de la misma Ley Laboral, dentro de los quince días siguientes a la terminación de la causa de la suspensión.

Por lo tanto, el trabajador esta obligado a reanudar sus labores, al terminar la causa de la suspensión, al día siguiente de que esto ocurra, si se trata de enfermedad contagiosa, incapacidad temporal, arresto o falta de documentos. Y dentro de los quince días siguientes, cuando se trate de prisión preventiva, del cumplimiento de servicios y el desempeño de los cargos mencionados en el artículo 5° de la Constitución o de la representación ante los organismos estatales.

III.- CONCEPTO Y CARACTERISTICAS DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO.

Como preámbulo al análisis del concepto de los contratos de trabajo, debemos precisar a los sujetos que intervienen en su celebración; así como la dependencia y

subordinación que existe entre ellos. En este sentido, Mario De la Cueva señala que:

"El concepto de trabajador es el elemento básico del Derecho del Trabajo, y que puede ser únicamente una persona física, hombre o mujer; pues, y salvo las medidas especiales de protección de las mujeres, los dos sexos se encuentran equiparados en la Ley".⁽⁸⁾

La Ley Federal del Trabajo vigente da un concepto de trabajador, concibiéndolo como la persona física que presta a otra persona física o moral, un trabajo personal subordinado. Asimismo define el trabajo como: toda actividad humana, intelectual o material. Independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.

En relación a éste concepto, Baltasar Cavazos-Flores señala los elementos siguientes:

a).- El trabajador siempre tiene que ser

(8) DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO.
Tomo I Página 415
Editorial Porrúa, S.A.
México 1960.

una persona física (las personas morales nunca pueden ser trabajadores); y

- b).- La prestación de un trabajo personal subordinado.

Así, la SUBORDINACION constituye el elemento característico de la relación de trabajo, y éste consiste en la facultad del patrón para exigir el cumplimiento al trabajador y el derecho a ser obedecido, correlativa a la obligación del trabajador a prestar el servicio. La facultad de mando del patrón, tiene tres limitaciones:

- I.- Debe referirse al trabajo estipulado.
- II.- Ser ejercitado durante la jornada de trabajo.
- III.- Por otra parte, el servicio siempre tiene que ser prestado en forma personal.⁽⁹⁾

Comenta el autor de mis días; que es ferviente

(9) LAS 500 PREGUNTAS MAS USUALES
SOBRE TEMAS LABORALES
Página 50
Editorial Tribllas
México 1988.

amante del Derecho del Trabajo, Tratadista, Ex-Funcionario de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social y de la H. Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, Académico de Número, de la H. Academia Mexicana de Derecho y de la Previsión Social, Lic. Edmundo Gallardo Ruelas, que tales elementos, atinadamente señalados por su Ilustre Colega y amigo; resultan incompletos, porque además, es muy importante no olvidar y si tomar en cuenta; que el poder de mando y deber de obediencia; sólo puede actualizarse legalmente, precisamente en la fuente de trabajo (lugar o lugares previamente convenidos). Puesto que si el patrón intentara dictar órdenes fuera de la misma; tales órdenes carecerían de eficacia jurídica, ya que el trabajador legalmente y sin responsabilidad alguna, podría desobedecerlas; aunque tales órdenes estuvieran encaminadas a realizar labores propias, inherentes al puesto del trabajador. Al respecto, mi Padre hace la reflexión, de que las obligaciones de realizar las labores, son "intuitu persone", o sea que, únicamente puede realizar las el trabajador y éste no puede delegar tales funciones en otra persona. En cambio, el patrón si puede delegar

sus facultades de mando en terceras personas, como son --
sus Representantes Patronales; esta reflexión es atinada
y digna de mencionarse. (10)

Otra de las partes que interviene dentro del --
Contrato de Trabajo; es el patrono. Mario de la Cueva --
se avoca a lo que establece la Ley, expresando:

"Puede ser toda persona física o moral
que ocupe los servicios de otra. Lo
que fácilmente se comprende, ya que --
tanto las personas físicas como jurí-
dicas pueden utilizar los servicios --
de los trabajadores, y para tener el
carácter de patrono, se requiere asi-
mismo, que la utilización de los ser-
vicios de una o varias personas, se --
efectúe mediante Contratos de Traba --
jo; ya que es posible emplear los --
trabajos de alguna persona, merced a
contratos de naturaleza civil, tales --
como el mandato o la prestación de --

(10) REVISTA MEXICANA DEL TRABAJO
Organo Oficial de la Secretaría
del Trabajo y Previsión Social.
5a. Epoca
México, D.F., 1954.

servicios profesionales. (11)

La Ley Federal del Trabajo vigente, considera:

"Al patrón, como la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores. Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél lo será - - también de éstos".

Alberto Trueba Urbina, en su teoría del Contrato de Trabajo, explica:

"En el artículo 123 de nuestra Constitución, se estructuró el Contrato de Trabajo; sin tomar en cuenta la tradición Civilista; ya que con toda claridad quedó precisado en el seno del Congreso Constituyente, como un Contrato evolucionado, de carácter social. En el que no impera el régimen de las-

(11) DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO
TOMO I Páginas 414 y 415
Editorial Porrúa, S.A.
México 1960.

obligaciones civiles y menos la autonomía de la voluntad; pues las relaciones laborales, en todo caso deberán registrarse conforme a las normas civiles mínimas, creadas en la Legislación Laboral. En consecuencia, la teoría del Contrato de Trabajo en la Legislación Mexicana, se funda en los principios de Derecho Social, cuya aplicación está por encima de los tratos personales entre el trabajador y el patrón; ya que todo privilegio o beneficio establecido en las leyes sociales suplenta la autonomía de la voluntad. El Contrato de Trabajo es un *genus novum* en la Ciencia Jurídico-Social de nuestro tiempo"⁽¹²⁾

La Ley Laboral vigente nos da el concepto de Contrato Individual de Trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación; concibiéndolo como el contrato por

(12) LEY FEDERAL DEL TRABAJO
Comentario, Prontuario,
Jurisprudencia y Bibliografía
Páginas 33, 34
Editorial Porrúa, S.A.
México 1990.

virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero del Artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo y el Contrato celebrado, producen los mismos efectos.

En este sentido, Mario De la Cueva afirma que:

"El perfeccionamiento del Contrato, -- determina a su vez la aplicación integral del Derecho Civil, esto, por el sólo hecho del perfeccionamiento del Contrato, quedan fijadas las obligaciones de las partes, sin que sea necesario algún hecho posterior para la existencia de las mismas. (13)

También expresa que no ocurre lo mismo en la relación de trabajo, pues los efectos fundamentales del De-

(13) DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO
TOMO I Página 453
Editorial Porrúa, S.A.
México 1960.

recho del Trabajo, principian en el momento mismo en que el trabajador inicia la prestación del servicio. De manera que los efectos jurídicos, que derivan del Derecho del Trabajo, se producen no por el simple acuerdo de voluntades entre el trabajador y el patrón, sino cuando el obrero cumple, efectivamente su obligación de prestar un servicio. Es decir, el Derecho del Trabajo, parte del supuesto fundamental de la prestación del servicio y es, una razón de ella, que impone al patrono cargas y obligaciones.

Conforme a lo anterior, Erich Molitor opina que:

"La subordinación del trabajador al patrono, elemento característico del Contrato Individual de Trabajo, cualquiera que sea el concepto de ella, no puede derivar de la simple obligación de cumplir el Contrato, sino que sólo se realiza, esto es, existe, a través del cumplimiento mismo de la obligación; o sea cuando el trabajador queda enro-

lado en la Empresa del patrono."(14)

De la opinión vertida por ambos Tratadistas se desprende que, por el sólo acuerdo de voluntades sobre el servicio que debe prestarse y la correspondiente renumera- ción no nacen ni el deber de obediencia ni la facul- tad de mando, pues en tanto el trabajador no inicie el -- servicio no está obligado a obedecer al patrono. Ni és- te, el derecho de mandar a aquél. En cambio, en el momen- to en que se inicia la prestación del servicio, nace esa- situación general, llamada subordinación, en razón de que el Derecho de Trabajo, únicamente cobra actualidad con la prestación del servicio. Esto porqué el Derecho Laboral- toma en cuenta, no el origen de la relación de trabajo, - sino la prestación del servicio; consecuentemente existe una diferencia esencial entre la relación de trabajo y -- los contratos de Derecho civil, pues en éstos la produc- ción de los efectos jurídicos y la aplicación del Derecho, dependen del acuerdo de voluntades, en tanto que, en la - relación de trabajo, es necesario el cumplimiento del -- mismo, de la obligación del trabajador. En el Derecho --

(14) DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO
TOMO I, Páginas 453, 454
Editorial Porrúa, SA.
México 1960.

Civil, las obligaciones derivan del acuerdo de voluntades, en tanto que la relación de trabajo, no queda completa, si no es a través de su ejecución.

La esencia del Derecho del Trabajo es la protección del hombre que trabaja; independientemente de la causa que haya determinado el nacimiento de la relación jurídica; ya que lo importante en realidad, son los efectos jurídicos que se producen dentro del acto jurídico, esto es, la exteriorización de la voluntad, para producir consecuencias de Derecho. En otras palabras, se producen los efectos jurídicos, al ejercer los derechos o cumplir las obligaciones. Debemos recordar que es precisamente esto, lo que distingue a las normas morales de las normas de Derecho. Lo que realmente importa en el mundo de Derecho, como lo establece Hans Kelsen:

"El deber ser de la norma jurídica; el cual es un juicio hipotético que enlaza ciertas consecuencias a determinadas condiciones. La condición es en este caso, la "causa", la consecuencia el - -

efecto, Si A es, debe ser B"⁽¹⁵⁾

El criterio Kelseniano se puede equiparar con lo establecido por Molitor, en cuanto a que cuando el trabajador queda enrolado en la Empresa, inicia la prestación del servicio y en ese instante se producen los efectos jurídicos que derivan del Derecho del Trabajo.

Los efectos del contrato de trabajo consisten, respecto del trabajador, en su obligación de ponerse a disposición del patrón, para que se utilice la fuerza de trabajo prometida, y por lo que hace al patrón, su obligación de permitir al trabajador que desempeñe el empleo que le hubiere ofrecido, a fin de que pueda obtener las ventajas económicas pactadas en el contrato o consignadas en la Ley.

En otro orden de ideas, el contrato de trabajo tiene gran importancia por dos razones, la primera porque se actualizan los fenómenos de la producción, en los cuales descansa el contrato de trabajo, al relacionarse, el -

(15) INTRODUCCION AL ESTUDIO DEL DERECHO
EDUARDO GARCIA MAYNEZ
Página 83
Editorial Porrúa, S.A.
México 1983.

capital y el trabajo. En segundo lugar, porque a partir del momento en que se celebra el contrato de trabajo, el trabajador adquiere todos los derechos derivados del artículo 123 de la Constitución; pues antes de la celebración de un contrato de trabajo, el trabajador no tiene -- ninguno de esos derechos.

CARACTERISTICAS DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO.

El contrato de trabajo tiene los siguientes caracteres:

- 1.- Es consensual, por perfeccionarse por el simple consentimiento de las partes.
- 2.- Es oneroso, por imponer derechos y gravámenes recíprocos a las partes.
- 3.- Es conmutativo, porque las prestaciones que dan específicamente determinadas, al celebrarse el contrato.
- 4.- Es bilateral, porque intervienen dos partes en su celebración, quienes se obligan recíprocamente.

Como lo establecimos, en el contrato de trabajo,

para que las partes queden obligadas, no es necesario que exista acuerdo previo. Esto no quiere decir que en el -- Derecho de Trabajo, carezca de efectos jurídicos el acuerdo previo de voluntades. Es decir, si el patrón no quiere que se lleve a cabo éste, el trabajador tiene acción -- para exigir el cumplimiento. Por el contrario, cuando el patrón se niega, incurre en responsabilidad, según lo establece el artículo 5° Constitucional.

La Ley Federal del Trabajo, en varias disposiciones, habla del contrato de trabajo y en se refiere en forma expresa a la relación de trabajo, la cual como ya -- vimos, existe en virtud de que una persona le preste a -- otra un servicio determinado, que resulta esencial para la aplicación de la Legislación Laboral; de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 21 de la Ley Federal del -- Trabajo.

Infiriéndose la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un servicio y el que lo recibe; bastando para ello que una persona preste

servicios a otra, para que exista una relación que amerite la aplicación de la Legislación de Trabajo; sin que sea necesario el acuerdo de voluntades.

En conclusión, la importancia de esta institución, deriva de la prestación misma del servicio y jamás del antecedente que provocó su nacimiento.

IV.- DIFERENCIAS ENTRE CONTRATO Y CONVENIO.

EL CONTRATO.- Es el acuerdo de voluntades para crear y transmitir derechos y obligaciones.

EL CONVENIO.- es el acuerdo de voluntades para crear, transmitir, modificar o extinguir derechos y obligaciones.

De aquí, que el convenio es el género y el contrato la especie.

En cuanto a los convenios, consideramos de gran importancia mencionar lo que establece Baltasar Cavazos - Flores:

"Que no es necesario celebrar los convenios de trabajo ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje".

Señalando a su vez:

"Que la prudencia aconseja que se haga y se ratifique ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, para evitar problemas posteriores"⁽¹⁶⁾

No estamos de acuerdo con lo expuesto por Cavazos, ya que en la práctica, ha llegado a suceder, que por comodidad o por ignorancia de la parte que se encarga de finiquitar a los trabajadores, esto es de los empresarios, directores o administradores, o los representantes del patrón, para dar por terminada la relación laboral con - tractual, celebran convenios con los trabajadores, sin - solicitar su aprobación ante las Juntas de Conciliación y

(16) CAUSALES DE DESPIDO
Páginas 29 y 30
Editorial Trillas
México 1987.

Arbitraje, teniéndolos ratificados y cumplimentados conforme a Derecho. Dicha omisión tiene como consecuencia que aún cuando el patrón le ha extendido el mayor finiquito que conforme a Derecho procede, si el mismo no fue debidamente celebrado, ratificado, cumplimentado y aprobado ante las Juntas, el trabajador, puede, tranquilamente ejercitar su acción, demandando el pago de todas y cada una de las prestaciones, que según él, se le adeudan, o bien, si no lo hace de esa forma, entonces reclamará en su escrito de demanda, las diferencias de las prestaciones que él considera se le adeudan.

Lo anterior, en la práctica diaria, puede provocar el cierre de pequeños centros de trabajo, cuando estos son talleres familiares, con un patrimonio precario; al ser demandados por un trabajador al que ya finiquitaron, ya que una vez que el trabajador ejercitó su acción; agotada la secuela del procedimiento laboral, la Junta dicta un Laudo condenando a esa pequeña Empresa a pagar cantidades considerables de dinero, originando la desaparición de la misma. Esto a su vez trae consecuencias económicas,

sociales, políticas y jurídicas; repercutiendo en las familias cuyo sostén económico dependía de esa fuente de trabajo, ya que al desaparecer ésta, pierden su empleo y con ello su medio de subsistencia. Esto ocasiona desempleo, el cual trae consigo que el índice de delincuencia sea mayor; siendo éste un grave problema social contemporáneo, ocasionado por el hecho de haber cometido dicha omisión.

V.- CONTRATOS POR TIEMPO INDETERMINADO.

Francisco Ramírez Fonseca señala:

"La Empresa, el patrón, normalmente --
tienen que contratar trabajadores para
que ejecuten trabajos que se refieren
a una necesidad permanente del negocio;
es entonces cuando tienen lugar el --
" Contrato por Tiempo Indeterminado", -
el cual, como una confirmación al prin
cipio de estabilidad debe subsistir -
hasta en tanto no haya una causa razo
nable para su disolución. (17)

(17) EL DESPIDO
Comentarios y Jurisprudencia
Páginas 29 y 30, 9a. edición
Editorial Porrúa, S.A.
México 1989.

Los Contratos por Tiempo Indeterminado son aquellos que se celebran sin tiempo de término, y

Los contratos individuales de trabajo pueden celebrarse por tiempo fijo, por tiempo indefinido y por obra determinada.

Las relaciones de trabajo pueden ser por obra, por tiempo determinado y por tiempo indeterminado. A falta de estipulación expresa, será por tiempo indeterminado; o sea el llamado contrato de planta.

En caso de que el contrato de trabajo se celebre por tiempo fijo, deberá precisarse con toda claridad la fecha de su terminación; pero si vencido el término que se hubiere fijado, subsiste la materia de trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia.

Lo mismo sucede cuando la relación de trabajo es por obra determinada, en cuyo caso debe expresarse con-

claridad en qué consiste dicha obra.

VI.- CONTRATOS POR OBRA Y TIEMPO DETERMINADO.

En relación con este tipo de contratos, Jesús-Castorena señala:

"El Contrato de Obra es relación de -
trabajo, siempre que dé ocasión al -
trabajo subordinado, Artículo 20, 25
fracción II, 35 y 38."

La obra consiste en la transformación de materiales para obtener un objeto cierto. Puede ser de duración determinada o indeterminada.

La obra de duración determinada puede ejecutarse en breve período de minutos, de horas, de días o puede alcanzar largos lapsos de meses y hasta años. Mientras más dure la obra, más se asemeja al contrato de trabajo; se van perdiendo los caracteres de modalidad obra y aparecen las del

contrato de trabajo.

Los rasgos peculiares de este contrato, es decir, los elementos de esta modalidad, son:

a).- Se aplican del contrato de trabajo aquellas disposiciones que la naturaleza de la obra permita.

b).- la terminación del contrato deriva de la naturaleza de la obra.

c).- La remuneración es única, aunque la obra de larga duración se torne periódica". (18)

De lo expresado por Jesús Castorena, y atendiendo a lo que prevé la Ley Federal del Trabajo en sus artículos 37 y 38, se concluye que:

"El Contrato por Obra Determinada puede celebrarse únicamente en función de que realmente lo exija la naturaleza del servicio que se va a prestar, pues, no basta que se considere que una re -

(18) MANUAL DE DERECHO OBRERO
Y SUSTANTIVO
Página 84
México 1984.

lación de trabajo es por obra determinada, sino que se considerará ésta -- cuando se necesite que efectivamente, y conforme a la naturaleza del trabajo contratado, se trate de esta clase de relación laboral, y no sólo por que así lo hayan convenido el trabajador y el patrón; ya que de no reunir dichos caracteres, al mismo se le considerará como un contrato celebrado por tiempo indeterminado, es decir, la obra y la materia del contrato deben estar sujetas a las circunstancias de modo, tiempo y lugar; pero se debe señalar un tiempo determinado, - cuando así lo exija la naturaleza del trabajo, como sucede en las eventualidades de la temporada, al substituir temporalmente a otro trabajador; pues de otro modo, se considerará como lo indica el citado Lic. Castorena, que-

el Contrato de Trabajo es por Tiempo Indefinido o Determinado, como lo dispone el Artículo 39 de la Ley de la Materia, "si vencido el término que se hubiere fijado, subsiste la materia de trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia".⁽¹⁹⁾

Al respecto, Dionisio J. Kaye dice:

"El uso inadecuado de éste tipo de contratos, trae como consecuencia que en caso de conflicto, acarrea a favor del trabajador el pago de los salarios por la mitad del tiempo estipulado; si fuera mayor de un año, la indemnización consistiría en el pago de seis meses de salarios por primer año, y veinte días por cada año siguiente de servicios, más el -

(19) APLICACION PRACTICA DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN LA ADMINISTRACION DE PERSONAL. Página 65 Editorial EESA México 1977.

importe de tres meses de salarios y los salarios vencidos, hasta la fecha en que se cumplimente el laudo en su caso; indemnizaciones que como puede notarse, son bastante superiores a lo que le corresponde a un trabajador contratado por tiempo indefinido, toda vez que la ley supone la inestabilidad de los sujetos, que son contratados por tiempo determinado y los problemas que en un momento dado le acarrea este tipo de contrataciones temporales".(20)

(20) APLICACION PRACTICA DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN LA ADMINISTRACION DE PERSONAL
Página 194
Editorial IEE, S.A.
México 1977.

48

CAPITULO SEGUNDO

RESCISION DE LA RELACION LABORAL Y SUS CAUSAS.

- I.- Concepto de Despido.
- II.- Concepto de Rescisión.
- III.- Diferencias entre Despido y Rescisión
- IV.- La Rescisión como Excepción al principio de estabilidad en el empleo.
- V.- Fundamentación de la Rescisión en el Derecho Mexicano del Trabajo.
- VI.- Criterios establecidos por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, para rescindir el Contrato de Trabajo.
- VII.- Causas de la Rescisión de la Relación de Trabajo, sin responsabilidad para el patrón.

I.- CONCEPTO DE DESPIDO.

Por ser esencia de nuestra tesis, el despido, es necesario conocer el significado de este término, ya que no existe una concepción precisa al respecto. El -- Diccionario de la Lengua Española expresa:

"Despido; m. Despedida, acción y efecto de despedir. Resolución o extinción - del contrato de trabajo por decisión - unilateral, exista o no causa justificada" (21)

Mario de la Cueva señala:

"El despido es el acto por el cual el - patrono hace saber al trabajador que - rescinde la relación de trabajo y que, en consecuencia debe retirarse del ser vicio; a su vez, la separación es el acto por el cual el trabajador hace - saber al patrono que rescinde la relación y reclama la indemnización corres

(21) ENCICLOPEDIA SALVAT
Tomo 4, Pág. 1045
Salvat Editores, S.A.
Barcelona, Madrid 1971.

pondiente. (22)

De lo anterior, se deduce que el despido es la ruptura del contrato, fundada o no, en causa justa, por voluntad unilateral del empresario. En cambio, la separación se da cuando el trabajador termina unilateralmente la relación jurídica laboral.

II.- CONCEPTO DE RESCISIÓN.

En el marco general de la manifestación de voluntad del empresario, para terminar la relación laboral es conveniente analizar el concepto de rescisión. En este sentido, Néstor de Buen dice:

"Se entiende por rescisión, el acto, -
virtud del cual, uno de los sujetos -
de la relación laboral, da por terminada ésta, de manera unilateral, invocando una causa grave de incumplimiento imputable al otro sujeto. De -

(22) DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO
Tomo I, Pág. 813
Editorial Porrúa,
México 1960.

bemos precisar que la relación sólo opera con respecto a las relaciones individuales, pero no a las colectivas. La Ley no señala ni causas, ni procedimientos para que pueda rescindirse un contrato colectivo de trabajo". (23)

La palabra rescisión, parece poco aceptable para quienes intentan romper todas las ataduras con el Derecho Civil y buscan una terminología propia del Derecho Laboral; de ahí que el Lic. Alberto Truba Urbina, refiriéndose a ella señala:

"Es inexplicable que aún subsistan en una legislación nueva, conceptos civilistas, no obstante que nuestro Derecho del Trabajo emplea la auténtica terminología laboral, en razón de la función revolucionaria del precepto, por lo que usaremos la terminología -

(23) DERECHO DEL TRABAJO
Tomo I, Pág. 548
Editorial Porrúa, S.A.
México 1984.

de despido y retiro como se emplea en la fracción XII del artículo 123 Constitucional, en consecuencia, cuando el patrón rescinde la relación de trabajo, opera en la especie el despido del trabajador, debiéndosele comprobar en el juicio laboral correspondiente la causal de despido invocada por el patrón en el aviso escrito". (24)

De lo anterior, se afirma que, la rescisión hecha por el patrón, produce consecuencias diversas a la hecha valer por el trabajador. La primera, eventualmente termina, si se comprueba la justificación. Provoca la suspensión de las obligaciones del trabajador, quedando subyacente la responsabilidad patronal, que, eventualmente se podrá traducir en la reanudación de la relación. En el segundo caso, cuando el trabajador abandona su trabajo, la rescisión rompe definitivamente la relación laboral y lo único que se discute es la responsabilidad que de ello pueda derivar a cargo del patrón. De ahí --

(24) NUEVO DERECHO DEL TRABAJO

Página 301

Editorial Porrúa, S.A.

México 1977.

que la tesis de Trueba Urbina, al emplear su expresión - para cada hipótesis: Despido en una y Retiro en otra, es fundada y estamos de acuerdo con ella.

Baltazar Cavazos Flores opina que la rescisión es:

"Una forma patológica de terminación - de los contratos en materia laboral, - ya que implica siempre y en todos casos, el incumplimiento de lo pactado, por alguna de las partes.

Cuando alguna de las partes contratan tes incumple lo convenido, la contra- parte tiene la opción de exigir su - cumplimiento o, en su defecto, puede -- pedir la terminación del contrato, - todas las consecuencias legales que - se derivan de tal incumplimiento". (25)

J. Jesús Castorena, en la terminación del con - trato por incumplimiento de las obligaciones (rescisión), parte del principio:

(25) NUEVO DERECHO DEL TRABAJO
Página 301
Editorial Porrúa, S.A.
México 1977.

"El incumplimiento de las obligaciones que emanan de la relación de trabajo, ya incurra en él trabajador, ya en el patrón, da lugar a la rescisión (ésta produce la terminación). Si la causa del incumplimiento es grave, se aplicará una medida disciplinaria; si es leve y la comete el trabajador, la sanción será impuesta conforme al contrato. Si la causa es imputable al patrón, se aplicara una multa conforme a los artículos 47, 51, 423 fracción X, 876 y siguientes".⁽²⁶⁾

De lo expuesto por los mencionados tratadistas, se concluye, que la rescisión es el acto jurídico que disuelve las relaciones laborales contractuales, motivada por un hecho imputable al trabajador o al patrón. La Ley establece las causas justificadas de rescisión, o los motivos por los cuales el patrón puede separar al trabajador y aquellas que permiten al trabajador separarse de la

(26) MANUAL DE DERECHO OBRERO
(DERECHO SUSTANTIVO)
6a. Edición, Pág. 99
México 1984.

empresa.

El trabajador o el patrón, podrán rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por cualquier causa justificada, sin incurrir en responsabilidad, si la rescisión se fundamenta y se motiva en las causales específicas que señala la Ley de la materia; así, las características fundamentales de la rescisión son:

a).- Es un acto jurídico unilateral, ya que sólo uno de los sujetos de la relación de trabajo, la puede promover.

b).- Es un acto potestativo, ya que no implica, necesariamente, se deba hacer efectiva la facultad de rescindir. El patrón o el trabajador, afectados por el incumplimiento de una u otra parte, bien pueden pasar por alto esta situación.

c).- Es un acto formal, según lo previsto en la parte final del artículo 47, la rescisión sólo opera para disolver las relaciones individuales de trabajo. revis --
tiendo determinada forma.

d).- El acto u omisión que fundamente la rescisión.

sión debe ser de naturaleza grave; e imputable a una de las partes de la relación individual de trabajo.

III.- DIFERENCIAS ENTRE DESPIDO Y RESCISION.

D E S P I D O .

- El despido es el acto por el cual, el patrón comunica al trabajador que rescinde la relación de trabajo, y en consecuencia, debe retirarse del servicio.
- Sólo lo puede ejercitar el patrón.
- Debe ser expreso, es decir, se produce por un acto de notificación, generalmente en forma verbal, o escrita.
- El despido puede ser considerado como justificado o injustificado.

R E S C I S I O N .

- La rescisión es el acto jurídico, originado por el incumplimiento de lo pactado, y ejercitado por una de las partes.
- Es acto potestativo, ya que no necesariamente

tiene que invocarse, para terminar la relación laboral.

- Formal, porque debe observarse lo previsto en el artículo 47 in-fine, respecto al patrón, y respecto al trabajador el artículo 51, ambos de la Ley Federal del Trabajo.

Por tanto, el despido, puede ejercitarse sólo por el patrón, fundado en causas justificadas o no. En cambio, la rescisión termina la relación laboral, por el incumplimiento de alguna de las partes, respecto a los términos en que se contrató la relación de trabajo. Así, la puede ejercitar el patrón, por incumplimiento del trabajador; o bien, éste último, cuando el patrón no cumple con las condiciones del contrato que originó la relación laboral.

IV.- LA RESCISION COMO EXCEPCION AL PRINCIPIO DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO.

Igualmente, cuando el despido es justificado, no se considerará como una excepción al principio de esta

bilidad, ya que un acto irresponsable o de mala conducta, no merece estar tutelado por la ley Laboral; la cual -- tiene entre sus objetivos, velar por el equilibrio de los interesès, tanto del trabajador como del capital, además de que, ninguna Ley puede obligar al patrón a sostener a un trabajador indeseable, negligente o irresponsable.

V.- FUNDAMENTACION DE LA RESCISION
EN EL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO.

El fundamento jurídico de la rescisión en el - Derecho Mexicano del Trabajo, se encuentra en la fracción XXII del artículo 123 Constitucional, en su Apartado "A", al expresar:

"El patrono que despid a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, por haber tomado parte en una huelga ilícita, estará obligado a elección del -- trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres me

ses 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 al patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya que en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos, el patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provenga de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él"

Asimismo, en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, en cuanto al tema en estudio, manifiesta:
"Son causas de rescisión de la relación

de trabajo, sin responsabilidad para -
el patrón"

Las expresadas en sus diversas fracciones.

VI.- CRITERIOS ESTABLECIDOS POR LA SUPREMA CORTE
DE JUSTICIA DE LA NACION, PARA RESCINDIR EL
CONTRATO DE TRABAJO.

Del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, -
deriva clara y expresamente, la conducta y cargas proba -
torias que, en relación al aviso, corresponden al patrón,
así como el tipo de omisiones que conllevan el despido --
injustificado; esto es, conforme a lo dispuesto por el -
artículo 47, el patrón deberá dar aviso por escrito al --
trabajador, de la fecha y causa o causas de la rescisión.

En caso de que el trabajador se niegue a reci -
birlo, corresponde al patrón, acreditar en el juicio labo -
ral que se llegue a instaurar, que solicitó a la Junta -
respectiva, proceder a notificar al trabajador el aviso -
de referencia, operando la sanción a que nos hemos refe -
rido.

En otras palabras, cuando el patrón no da el -
aviso al trabajador, o bien cuando éste se niega a reci -
birlo y el patrón omite comunicarlo a la Junta, sollicitan -
do que por su conducto se realice la entrega del mismo; -
el despido se cosiderará como injustificado. Cuando el -
aviso deja de realizarse, por omisión de la responsable, -
desde luego no es imputable a la parte patronal, quedando
excluida la misma de dar cumplimiento al procedimiento -
que el precepto comentado, el cual establece:

"AVISO DE RESCISION DE LA RELACION LA -
BORAL, NOTIFICACION POR MEDIO DE LA --
JUNTA, DEL. Sólo produce efectos cuan -
do el trabajador se negó previamente a
recibirlo. Para que tenga efectos en -
todos sus aspectos, incluso en cuanto -
a la prescripción, la presentación del
aviso por escrito que el patrón haga -
ante la Junta respectiva dentro de los
cinco días siguientes al despido de un
trabajador, de la fecha y causa o, cau -
sas de la rescisión laboral, sollicitan

do la notificación al trabajador en el domicilio que tenga registrado, como lo ordena la parte relativa del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo de 1980, se requiere que en el juicio laboral se acredite que previamente dio a conocer el aviso al trabajo y que éste se negó a recibirlo". (27)

"AVISO DE RESCISION, SIN ESPECIFICAR LAS CAUSAS QUE LO MOTIVAN. Conforme al artículo 47 de la ley Federal del Trabajo, el aviso de rescisión debe contener la fecha y causa o causas que la motivan a fin de que el trabajador tenga conocimiento de ella o de ellas, y pueda preparar su defensa, siendo indispensable la especificación de los hechos que se le imputen para que no se modifiquen las causas del despido, dejándolo en estado de indefensión y -

(27) JURISPRUDENCIA DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION
Publicada en el Informe de 1984
Segunda Parte, Cuarta Sala.
Página 6.

víctima de la inseguridad jurídica, -
pues de acuerdo con los artículos 873
y 875 de la Ley Federal del Trabajo, -
sólo existe una audiencia con tres --
etapas; de conciliación, demanda y -
excepciones, ofrecimiento y admisión
de pruebas, y, de no conocer el traba
jador los hechos de la causal rescis -
oria con la debida oportunidad, que -
da imposibilitado de preparar las ade
cuadas probanzas para demostrar su --
acción". (28)

"AVISO DE LA CAUSA DE RESCISION LABO -
RAL POR EL PATRON, FALTA DE. Si el -
patrón, al rescindir el contrato indi
vidual de trabajo, no cumple con lo -
dispuesto en el párrafo final del ar
tículo 47 de la Ley Federal del Traba
jo, dicho despido está afectado de -
nulidad, por lo que carece de efectos

(28) JURISPRUDENCIA DE LA SUPREMA
CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION
Publicada en el Informe de 1983
Segunda Parte, Cuarta Sala
Página 7.

la excepcion que el patrón pudiera adu
cir al contestar la demanda"(29)

VII.- CAUSAS DE RESCISION DE LA RELACION
DE TRABAJO SIN RESPONSABILIDAD
PARA EL PATRON.

El artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo en
sus diversas fracciones, señala en forma enunciativa, las
causas de rescisión de la relación de trabajo, sin respon-
sabilidad para el patrón. Esto es, las causas por las -
que el patrón está legalmente autorizado para despedir --
justificadamente al trabajador, las cuales, haciendo un estu
dio exegético, son las siguientes:

- I.- "Engañarlo el trabajador, o en su -
caso el Sindicato que lo hubiese -
propuesto o recomendado con certi-
ficados falsos o referencias en -
los que se le atribuyan, al traba-
jador capacidad, aptitudes o facui
tades de que carezca. Esta causa-

(29) JURISPRUDENCIA DE LA SUPREMA
CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION
Publicada en el Informe de 1984
Segunda Parte, Cuarta Sala
Página 8.

dejará de tener efectos después -
de treinta días de prestar sus --
servicios el trabajador."(30)

Esta causa es clara, ya que si el trabajador se presenta ante el patrón, con recomendaciones falsas o bien auténticas, pero, pese a ello el trabajador carece de los conocimientos necesarios para el desarrollo de su trabajo, éste engaña al patrón, y por lo tanto, constituye una causa para rescindir su contrato, haciendo notar que, como lo señala la Ley de la materia, ésta deberá hacerse valer dentro de los primeros treinta días de iniciadas las labores del trabajador; pasado este tiempo, si el trabajador ha demostrado tener la capacidad, aptitudes y facultades necesarias para desarrollar el trabajo y el patrón está de acuerdo en conservarlo, se conválida la relación laboral.

Es importante señalar que la Ley no reconoce ningún contrato a prueba, ya que la manifestación de voluntad hecha de manera escrita por el trabajador al momen

(30) LEY FEDERAL DEL TRABAJO
ARTICULO 47
MEXICO 1980.

to de ser contratado, sobre su aptitud para realizar el trabajo, es sin lugar a dudas una atribución que el mismo se adjudica, y que por tanto, si en la práctica no demuestra su capacidad, da lugar a que su contrato pueda ser rescindido, con fundamento en esta causal.

El patrón podrá acreditar que fue engañado por el trabajador, mediante las cartas de recomendación que éste le entregó en el momento de solicitar el empleo; con el contrato, si clausulado consigna la manifestación del trabajador, de que posee la capacidad y los conocimientos necesarios para desempeñar el trabajo pactado, manifestación hecha bajo protesta de decir verdad. Asimismo con los certificados faltos que pudiera haberle presentado el trabajador; correspondiendo al patrón probar la falsedad de dichos documentos.

En lo referente al término que indica dicha fracción del citado artículo, como se sabe, siempre existen dos alternativas, la verdad material, y la verdad jurídica. En algunas ocasiones, ambas verdades no llegan

a coincidir, ya que a veces es imposible probar la verdad material, esto sucede en la vida cotidiana, cuando queremos probar algún hecho, que aunque es verídico, no se puede hacer conforme a Derecho, es por eso, que es de vital importancia acreditar en el juicio, una de las causas de rescisión de varias que hayan sido opuestas, ya que, muchas veces, la verdad material difícilmente se prueba, y si existen pruebas, puede suceder que no sean suficientes para acreditar lo que se pretende; trayendo en consecuencia que las Juntas de Conciliación, emitan laudos condenatorios.

En suma, es absurdo que la Ley establezca el sistema que indica, a partir de cuando empieza a computarse el término que la propia Ley señala; para que dicha causal de rescisión deje de tener efecto, esto es, después de treinta días que el trabajador ingresó a prestar sus servicios al patrón, ya que puede acontecer que, v. gr.: Suponiendo que una empresa se dedica a la reparación de automóviles, puede suceder que los trabajadores que tenga contratados como Ingenieros Mecánicos, clasifi-

cados jerárquicamente según la especialidad, conocimientos y capacidad de cada uno de ellos, que se requiere para el desempeño del trabajo, si el que está efectuando una reparación, es un Ingeniero de segunda y no puede reparar el automóvil, entonces resulta que se debe acudir al Ingeniero de primera. Quién es el maestro; pero éste tampoco puede realizar la reparación, a pesar de haber exhibido su certificado y cédula profesional, con los cuales, acreditó tener el título que ostenta, pero a pesar de ello, no tiene la capacidad técnica y científica con que debería desempeñar sus labores, por las cuales fue expresamente contratado. Así, si ya transcurrió el término de treinta días a que alude la fracción I del artículo citado, este hecho, impide al patrón ejercitar la causal rescisoria.

Es decir, el término de treinta días, debería computarse, a partir de la fecha en que el patrón tenga conocimiento de carencia de aptitudes del trabajador, por las cuales fue expresamente contratado.

II.-"Incurrir el trabajador durante -

sus labores, en faltas de probidad y 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 mediara provocación o que obre en defensa propia."(31)

"Por probidad, entendemos rectitud de ánimo , hombría de bien, integridad y honradez en el obrar, no implicando necesariamente la comisión de actos delictivos, así lo ha interpretado la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en Jurisprudencia que ha emitido.

a).- Por honradez, se entiende la procedencia recta y propia de un hombre probo, lo que infiere que tanto la probidad como la honradez, son sinónimos; pero en la práctica, se determinan sus diferencias pues no siempre, el que obra faltando al deber de probidad lo ha-

(31) L.F.T. Art. 47
México 1980.

ce deshonestamente.

b).- Los actos de violencia pueden ser la violencia física y la violencia moral, traduciéndose en actos que tienden a una agresión y que generalmente se presenta en ataques en contra de la integridad física del sujeto, ya utilizando las manos, armas o cualquier objeto o herramienta.

c).- Por amagos se entiende, las amenazas, con el proposito de dejar ver la intención de ejecutar próximamente algún acto violento o hacer ademanes para producir daño, término que completa el vocablo violencia, pues, los amagos constituyen un tipo de violencia moral, a diferencia de la física.

d).- Injurias.- El término injuria, es definido como toda expresión proferida o toda acción ejecutada para manifestar desprecio a otro, con el fin de hacerle una ofensa.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación, ha establecido, que, "Para que las injurias sean causa de despido, éstas deben de ser directas y de tal manera graves, que alteren la disciplina del lugar donde se presta-

el servicio y pueden expresarse oralmente o por escrito. -
Lo dicho de la falta de probidad, no se requiere que cons
tituye un acto delictuoso para que pueda ser causa de -
rescisión, se aplica a las injurias.

e).- Malos tratamientos en contra del patrón, -
sus familiares o del personal directivo o administrativo
de la empresa o establecimiento, salvo que medie provoca
ción o que obre en defensa propia, son causas de natura -
leza análoga a las antes señaladas. Las faltas de respe
to graves, las ofensas que no constituyen injurias, la --
burla y el choteo, constituyen causal de despido en los -
mismos términos que las injurias, esto es, deben ser bas
tante graves y que hagan a las personas mencionadas, en -
todos los casos, se da la excepción de que medie provoca
ción o que el trabajador obre en defensa propia" (32)

III.- "Cometer el trabajador contra -
alguno de sus compañeros cualquie
ra de los actos enumerados en la
fracción anterior, si como conse
cuencia de ellos se altera la - -

(32) APLICACION PRACTICA DE LA
LEY FEDERAL DEL TRABAJO.
KAYE, DIONISIO J.
Editorial IEE, S.A.
Página 189
México 1977.

disciplina del lugar en que se --
desempeña el trabajo." (33)

Esta fracción, posee todos los actos enumerados en la anterior ya comentada, lo único que cambia, es lo referente a las personas contra quienes se profieren o ejecutan los actos, ya que se refiere a los compañeros de trabajo, con el requisito de que exista una alteración de la disciplina en el lugar donde se desempeñe el trabajo, que se puede interpretar como aquellos casos en que, con motivo de las faltas, se suspenden momentáneamente las labores, profieren gritos, se toman partidos entre los trabajadores, se altera la atención a clientes que se encuentran en el establecimiento, entre otras.

Es importante mencionar, que para que se materialice el despido justificado, en primer lugar, debe acreditarse la falta de honradez y probidad, actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra de algún compañero de trabajo; y en segundo lugar, como consecuencia de ello, que se alteró la disciplina -

(33) L.F.T. Art. 47
México 1980.

del lugar en que se desempeña el servicio.

IV.- "Cometer el trabajador, fuera del 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 realización - del trabajo." (34)

Esta fracción es procedente, cuando las faltas cometidas por el trabajador, hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo. Es decir, si las ofensas o los insultos proferidos no hacen imposible la continuación de la relación de trabajo, no procede invocarla. También se dice que en esta fracción, corresponde al patrón acreditar la imposibilidad del cumplimiento de la -- relación laboral.

V.- "Ocasionar el trabajador, intencio

(34) L.F.T. Art. 47
México 1980.

nalmente, perjuicios materiales - durante el desempeño de las labores, o con motivo de ellas, en -- los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y - demás objetos relacionados en el trabajo." (35)

Para que el trabajador incurra en esta causal, - deberá ocasionar los perjuicios intencionalmente, durante el desarrollo de sus labores, o con motivo de ellas y en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo, que - traería consigo un perjuicio material, al causarles deterioro. Y a su vez, un menoscabo en el patrimonio del patrón, es decir, que el trabajador cometa el daño con la - intención de causar un perjuicio; de acuerdo al artículo 9° del Código Penal para el Distrito Federal:

La intención delictiva se presume, sal vo prueba en contrario, y esa presun -

(35) L.F.T. Artículo 47 México, 1980.

ción no se destruiría, aunque el acusado pruebe:

- I.- Que no se propuso ofender a determinada persona, no tuvo en general, intención de causar daño.
- II.- Que no se propuso causar el daño que resultó, si este fue consecuencia necesaria y notoria del hecho u omisión en que consistió el delito, o si el imputado previó o pudo prever esa consecuencia, por ser efecto ordinario del hecho u omisión y estar al alcance del común de las gentes; o si resolvió a violar la Ley, fuere cual fuere el resultado.
- III.- Que creía que la Ley era injusta y moralmente lícito violarla.
- IV.- Que creía que era legítimo el fin que se propuso.
- V.- Que erró sobre la persona o cosa-

en que quiso cometer el delito.

VI.- Que obró con el consentimiento del ofendido, exceptuando el caso de - que habla el artículo 93."(36)

Por los conceptos antes expuestos, se afirma, - que hay intencionalidad del trabajador, salvo prueba en contrario. Igualmente, la fracción citada, establece -- que el perjuicio material sea ocasionado durante el - -- desempeño del trabajo. en cuanto a los objetos relacionados con el trabajo, La Ley alude a cualquier objeto, - y no necesariamente con los útiles o herramientas que -- utiliza el trabajador para desarrollar su trabajo; esto es, puede ser con cualquier objeto, con el que el trabajador pueda tener contacto durante el desempeño de sus labores. Aclarando, que si el perjuicio material se produce intencionalmente, entonces se podrá rescindir el - contrato de trabajo al trabajador responsable.

Respecto de esta causal, Baltazar Cavazos Flores señala:

(36) CODIGO PENAL PARA
EL DISTRITO FEDERAL.

"Lo previsto en esta fracción no sólo es causal de despido, sino que - - - también, por el dolo que ella implica, el patrón tendrá siempre la posibilidad de exigir que sean reparados los daños y perjuicios que se hubiesen - causado o inclusive, el derecho de -- ejercitar las acciones penales que -- correspondan. Sin embargo, como en - la práctica los trabajadores son generalmente insolventes, lo único que en realidad procede es el despido justificado, sin derecho a indemnización."⁽³⁷⁾

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."⁽³⁸⁾

(37) EL DESPIDO
Editorial Trillas
Página 41
México 1987.

(38) L.F.T. Art. 47
México 1980.

Esta fracción, exige que el perjuicio material sea grave. Lo que la hace distinta a la fracción anterior, es que, en cuanto a la conducta del trabajador, es que se sustituye la intencionalidad por la negligencia. Así, la causal se materializa cuando el trabajador ocasiona un perjuicio material que sea grave, sin dolo, pero con negligencia, que determine ser la única causa del daño.

VII.-"Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentran en él." (39)

Esta causal, no tiene mayor dificultad, pues cuando un trabajador por su imprudencia o descuido pone en peligro inexcusable la seguridad del establecimiento o las personas que se encuentran en él, se materializa, entonces la causal de despido, no necesariamente tiene que existir la intención de causar el daño, sino que, --

(39) L.F.T. Art. 47
México 1980.

ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA

basta con que se ponga en peligro, es decir, de que se corra el riesgo de ocasionar algún mal.

El bien jurídico, tutelado en esta causal, no sólo es el patrimonio de la empresa, sino también la integridad de las personas.

Por eso, la Ley se refiere a la seguridad del establecimiento y de las personas que se encuentren en él; es decir, patrón, jefes, compañeros de trabajo del trabajador, y en general toda persona que por cualquier circunstancia se encuentre en el establecimiento.

Respecto a la conducta del trabajador, debe éste haber obrado con imprudencia, falta de previsión, descuido inexcusable, ya sea dentro o fuera de la jornada de trabajo y en actividades propias o ajenas al servicio contratado.

VIII.- "Cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento o -

lugar de trabajo."(40)

La moral, es el conjunto de normas que rigen al hombre, en relación con Dios, con la sociedad y consigo mismo. Es interna, unilateral e incoercible; a diferencia del Derecho, que es externo, bilateral y coercitivo; y a pesar de que el mundo siga avanzando, los criterios morales existentes en la actualidad, siempre serán los mismos en todo tiempo y lugar, igualmente sucede con los convencionalismos sociales, los cuales son tan fuertes, que el individuo, cuando llega a desacatarlos, trae consigo, que la misma sociedad lo rechace, además, la idea del bien y del mal, tampoco cambia mucho, a pesar de la modernización del mundo contemporáneo.

La fracción comentada, expresa que los actos inmorales, deben cometerse en el establecimiento o lugar de trabajo; sin embargo, algunos tratadistas en materia laboral señalan que es procedente el despido justificado si se acredita que un trabajador cometió un acto in-moral, bien sea que se hubiese realizado dentro o fuera de la empresa. Es procedente el despido justificado, a -

(40) L.F.T. Art. 47
México 1980.

menos que, el trabajador demuestre alguna excepción parti
nente, y en última instancia la calificación de inmoral-
respecto de un acto de algún trabajador, corresponde a la
Junta de Conciliación y Arbitraje.

IX.- "Revelar el trabajador los secre-
tos de fabricación o dar a cono-
cer asuntos de carácter reserva-
do, con perjuicio de la empresa."⁽⁴¹⁾

Esta disposición se encuentra relacionada con -
la fracción XIII del artículo 134, del ordenamiento cita-
do, el cual señala:

"Tienen la obligación de guardar escru-
pulosamente los secretos técnicos, co-
merciales y de fabricación de los pro
ductos a cuya elaboración concurren -
directa o indirectamente, o de los --
cuales tengan conocimiento por razón-
del trabajo que desempeñan, así como
de los asuntos administrativos y re -

(41) L.F.T. Art. 47
México 1980.

servados cuya divulgación puede causar perjuicio a la empresa."(42)

El incumplimiento de esta obligación, por parte del trabajador, trae aparejado el derecho del patrón de rescindir el contrato de trabajo, sin responsabilidad alguna para éste; lo que significa que el trabajador, divulgue, pregone o de a conocer los secretos de fabricación, los cuales no son del conocimiento general, y, mucho menos cuando existan empresas que compiten en la misma rama.

Por lo que hace a los asuntos de carácter reservado, éstos pueden referirse a los sistemas o métodos de producción, a los de ventas, a los de política laboral, y en general a todo lo relacionado con el patrón. En suma, no conviene al patrón que un tercero conozca o que se hagan del dominio público, tales asuntos.

Respecto al perjuicio a la empresa, entendemos como tal, toda ganancia lícita que se deja de percibir -

(42) CODIGO PENAL PARA
EL DISTRITO FEDERAL
Artículo 210

por el incumplimiento de una obligación. Así, si el trabajador revela secretos de fabricación de la empresa, esto causa un perjuicio a la misma.

En relación con lo antes señalado, el Código Penal vigente, en su artículo 210, previene que:

"Se aplicará multa de cinco a cincuenta pesos o prisión de dos meses a un año, al que, sin causa justa, con perjuicio de alguien y sin consentimiento del que pueda resultar perjudicado, revele algún secreto o comunicación reservada, que conoce o ha recibido con motivo de su empleo, cargo o puesto."

X.- "Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un período de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada."⁽⁴³⁾

(43) L.F.T. Art. 47
México 1980.

La falta de asistencia, se da cuando el trabajador no se presenta a laborar; ahora bien, el patrón no tiene la obligación de admitir en el trabajo a quien llega tarde, ni pagarle el salario por un día no trabajado. Son faltas injustificadas, los días en que se presenta tarde al desempeño de sus labores y no se le permitió la entrada, aunque admita que el patrón les concedía una tolerancia, si se presenta después de la hora de entrada, hecho reconocido por él, o sea que tales faltas al trabajo, deberán considerarse como injustificadas, porque precisamente en la actitud del trabajador se encuentra ésta, al incurrir en forma reiterada en incumplimiento de sus obligaciones, lo que se traduce en la sanción que se prevé en esta fracción, al establecer que pueda rescindirse el contrato, por faltar más de tres veces en un período de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada.

En relación con lo expuesto, Francisco Ramírez-Fonseca, señala:

"Es necesario pactar en los contratos-

individuales o colectivos, o en el reglamento interior de trabajo, que la instancia por retardo, se computará como falta, para todos los efectos legales a que haya lugar."(44)

No estamos de acuerdo con esta opinión, sería mejor que a los trabajadores, por cada tres retardos, se les computara una falta, que aunque éstos llegaran tarde a sus labores, se les permitiera la entrada, pues de esa manera, no se fomentaría el ausentismo, y los patronos -- podría obtener la asistencia completa de su personal, además, las empresas buscar medidas, por medio de estímulos, para evitar en lo posible el ausentismo, por ejemplo, -- premiar al trabajador con dos o tres días de salario, según la capacidad de la empresa, cuando éste no tenga ninguna falta en un término de treinta días; esto sería benéfico tanto para el sector obrero y patronal; ya que -- por un lado, el trabajador tendría un ingreso extra y la empresa tendría mas producción.

Ojala esto fuera posible; sin embargo, aún --

(44) EL DESPIDO, COMENTARIOS
Y JURISPRUDENCIA.
Editorial Pac.
México 1984.

cuando hay empresas, como sucede con el Gobierno Federal, que motivan a sus trabajadores por medio de incentivos, pe se a ello, se da el ausentismo, por parte de su personal.

En suma, las faltas tienen que ser bajo los siguientes supuestos:

- a).- Sin permiso del patrón, o
- b).- sin causa justificada.

No se consideran faltas injustificadas, las habidas después del despido; y corresponde al patrón la obligación procesal de probar las faltas del trabajador, con documentos idóneos, tales como recibos de salarios, tarjetas o listas de asistencia. Sin embargo, por razones - - obvias, las faltas posteriores al despido, no pueden alegarse como suficientes, para generar el derecho a despedir.

Si el trabajador pide permiso al patrón, para faltar y éste no se lo concede, las faltas en que incurra, se considerarán como injustificadas, y si son más de tres,

dan lugar al despido, sin su responsabilidad.

Al respecto, Baltazar Cavazos Flores argumenta:

"Las tarjetas checadoras, para que --
realmente puedan tener validez como --
pruebas ante las Juntas de Concilia --
ción y Arbitraje, deben ser firmadas --
por los trabajadores, al recibirlos, --
a principios de cada semana, y al --
abandono de trabajo, no debe confun --
dirse con las faltas al mismo, ya que --
para el abandono, no se requiere sus --
pensión súbita de labores, en horas --
de trabajo. Ejemplo, un trabajador --
checa su hora de entrada, empieza a --
laborar, y repentinamente se ausenta --
de sus labores, hay entonces abandono --
de empleo, que se puede acreditar pre --
cisamente con la propia tarjeta che --
cadora."(45)

(45) EL DESPIDO
Página 47
Editorial Trillas
México 1987.

A lo anterior, nosotros propondríamos, la testi
monial de sus propios compañeros de trabajo.

XI.-"Desobedecer el trabajador al pa-
trón o a sus representantes, sin
causa justificada, siempre que se
trate del trabajo contratado."⁽⁴⁶⁾

Para que la desobediencia del trabajador sea --
causal de despido, se requiere que se relaciona con el -
trabajo pactado, ya que la facultad del patrón de mandar
y el derecho de ser obedecido, tienen necesariamente que
circunscribirse a lo expresamente estipulado. El trabajo
debe desarrollarse en el lugar señalado en el contrato; -
pero podría suceder que el patrón mandara a su trabajador
a un lugar diverso del que fue contratado, y éste se nega
ra a efectuarlo, el patrón no podría, conforme a Derecho,
rescindirle su contrato de trabajo. ya que debe precisar-
se, con toda claridad en qué consiste el servicio presta-
do e inclusive, es recomendable integrar a cada contrato-
individual, una descripción de las funciones que corres -

(46) L.F.T. Art. 47
México 1980.

ponden a cada puesto.

Asimismo, el poder de dirección del patrón, no es ni puede ser absoluto, por lo mismo, las órdenes deben de ser claras y de preferencia por escrito, para evitar problemas, debiendo a su vez provenir de él o de sus representantes y versar sobre el trabajo contratado, en el lugar convenido y dentro de la jornada laboral.

XII.-"Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas, o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades."(47)

Esto es de suma importancia, ya que el cumplimiento depende la seguridad de los trabajadores. Alude a toda clase de enfermedades en general; y en especial a aquellas que pueden ser contraídas con motivo del desarrollo del trabajo, así lo establece la fracción II del artículo 134 de la propia Ley Federal del Trabajo.

(47) L.F.T. Art. 47
México 1980.

"Observar las medidas preventivas e higiénicas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patrones, para la seguridad y protección de los trabajadores."

Y la fracción I del artículo 735:

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

Si el trabajador se niega a adoptar las medidas preventivas o los procedimientos indicados, para evitar - accidentes o enfermedades, da causa justa para la rescisión de su contrato.

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."(48)

La embriaguez es el estado en que se encuentra una persona, por haber ingerido en exceso bebidas alcohólicas, y en consecuencia, se encuentran perturbados sus sentidos. De ahí que la Ley sanciona la embriaguez, por el extremo peligro que desata en las facultades del individuo, causal aplicable, tanto en el tiempo que llega el trabajador a prestar sus servicios, o bien, si lo adquiere durante el desempeño de sus labores. En cambio, si el patrón es el que le proporciona las bebidas alcohólicas a sus trabajadores, no procederá la sanción en ningún momento.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación, ha establecido que no es necesario practicar examen alguno, para comprobar el estado de embriaguez del trabajador, --

(48) L.F.T. Art. 47
México 1980.

pues como dice Baltazar Cavazos Flores:

"Esto se nota por la mirada poética, -
la lengua pastosa y el andar incierto
del individuo; sólo en esta forma es
procedente dicha causal; ya que no -
es suficiente que el trabajador tenga
aliento alcohólico; sino que es ne -
cesario que sus sentidos estén per-
tur-
bados y por consiguiente, no se en --
cuentre en uso pleno de todas sus --
facultades.

Por lo que hace a la influencia de -
algún narcótico o droga enervante; -
salvo que, en éste último caso, exis-
ta prescripción médica. Antes de ini-
ciar su servicio, el trabajador debe-
rá poner en conocimiento el hecho al
patrón, que esta bajo tratamiento mé-
dico, debiendo presentar la prescrip-
ción médica, suscrita por el Galeno."⁽⁴⁹⁾

Al respecto, Francisco Ramírez Fonseca comenta:

(49) L.F.T. Art. 47
México 1980.

"La prescripción suscrita por el médico, en nada puede reducir el riesgo de que un trabajador labore, sin estar en pleno uso de sus facultades. La solución es otra y obvia. Que el trabajador no trabaje en ese estado y se considere justificada la falta con la prescripción médica respectiva."⁽⁵⁰⁾

Estamos parcialmente de acuerdo con la opinión vertida por el autor citado, que lo normal es que el trabajador desarrolle siempre el cien por ciento de sus aptitudes; así como también la solución sería que el trabajador no labore en ese estado y justificara la falta con la prescripción médica respectiva. Empero, el mencionado autor olvida que hay ciertos males hereditarios; enfermedades congénitas; o enfermedades que el individuo, durante el transcurso de su vida, por diversas causas adquiere; por ejemplo, existen personas que padecen crisis epilépticas, enfermedad que proviene del sistema nervioso central, que pese al avance científico no se ha podido -

(50) b.- EL DESPIDO
Comentarios y Jurisprudencia
Página 134, 9a. Edición
Editorial Pac
México 1989.

encontrar su alivio; por lo tanto, para controlar su enfermedad, deben estar siempre bajo estricto control, tomando medicamentos, los cuales pueden producir efectos colaterales. Olvidándose el autor de estos casos especiales, de que se trata de un ser humano, que tiene Derecho al trabajo, a desarrollarse como tal, dentro de la sociedad; en todas las esferas de su vida, incluso la laboral, ya que sin la misma no tendría los medios adecuados para subsistir ni para realizarse como ser racional, que la filosofía define como:

"ESENCIA DEL HOMBRE"

XIV.-"La sentencia ejecutoriada que imponga el trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo."(51)

En este sentido, Eduardo Pallares define a la sentencia como:

"El acto jurisdiccional por medio del-

(51) L.F.T. Art. 47
México. 1980.

cual el Juez resuelve las cuestiones materia del juicio."(52)

Así, la sentencia definitiva es el acto procesal culminatorio de un juicio, pero esta fracción no se refiere a cualquier clase de sentencia, sino a las ejecutoriadas, es decir, las que quedan firmes por ministerio de la Ley o bien, que no fueron impugnadas en tiempo, o que ya fueron pronunciadas en última instancia, por los Tribunales Colegiados o por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, de ahí que el simple arresto o detención administrativa del trabajador, no implica, por ese simple hecho, la posibilidad de la rescisión de su contrato, sin responsabilidad patronal.

Una sentencia condenatoria en contra del trabajador, que no haya causado ejecutoria, sólo da lugar a la suspensión de la relación laboral.

XV.-"Las análogas a las establecidas - en las fracciones anteriores, de-

(52) DICCIONARIO DE DERECHO
PROCESAL CIVIL
Página 620
Editorial Porrúa, S.A.
México 1960.

igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere." (53)

En esta hipótesis, el patrón deberá dar aviso escrito al trabajador de la fecha, causa o causas de la rescisión, y en caso de que se negare a recibirlo; dentro de los cinco días siguientes a la fecha del aviso rescisorio, deberá hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva, proporcionándole el domicilio del trabajador que tenga registrado. A lo anterior, cabe señalar que la enumeración del artículo 47 analizado, es enunciativa y no restrictiva, ni casuística, sin embargo, en caso de que se invoque lo dispuesto en esta fracción, habrá que relacionarla con otra de las que prevee, a fin de establecer la analogía correspondiente; que es la forma de interpretar las leyes a un caso no previsto, en razón de su semejanza.

(53) L.F.T. Art. 47.
México 1980.

99

CAPITULO TERCERO
ANALISIS JURIDICO DEL PROCEDIMIENTO
DEL AVISO DE RESCISION.

- I.- Concepto de proceso.
- II.- Concepto de proceso laboral
- III.- Concepto de procedimiento laboral.
- IV.- Clases de procedimiento
- V.- Principios del procedimiento laboral.
- VI.- Naturaleza Jurídica del procedimiento del Aviso Rescisorio.
- VII.- Obligación del patrón para entregar el Aviso de Rescisión al trabajador.
- VIII.- Justificación del Aviso de Rescisión laboral, por parte del patrón.
- IX.- Pruebas para acreditar, por parte del patrón la entrega del Aviso de Rescisión.

I.- CONCEPTO DE PROCESO.

Desde el punto de vista gramatical, proceso es la serie de actos vinculados entre sí.

El proceso jurisdiccional también es una serie de actos, vinculados entre sí, lo que lo diferencia de los otros procesos, es su finalidad, que es la resolución de las controversias, dictada por un órgano jurisdiccional del estado, investido de esa facultad.

La facultad jurisdiccional, entraña una aptitud legal para aplicar la norma jurídica general, abstracta e impersonal a situaciones concretas a una controversia, para determinar cual de las partes tiene razón.

DIFERENCIAS ENTRE PROCESO Y PROCEDIMIENTO.

El proceso previene una secuela ordenada en la función jurisdiccional. Es dinámico, implica movimiento. Es abstracto y general. En cambio, el procedimiento, se

refiere a la manera de obrar de las partes dentro del proceso, esto es, los acontecimientos que se van desarrollando dentro del mismo, el aspecto que los diferencia, es que el proceso es abstracto y general, en tanto que el procedimiento es concreto. Según Pallares el proceso:

"Es un todo, una institución que está formada por un conjunto de normas y actos procesales, el cual se inicia con la presentación y admisión de la demanda y concluye con la sentencia."⁽⁵⁴⁾

El proceso jurídico según Eduardo Pallares, es:

"Una serie de actos jurídicos que se encuentran regularmente en el tiempo y que se encuentran concatenados entre sí por el fin u objeto que se quiere realizar con ellos."⁽⁵⁵⁾

De lo anterior, existen diversos tipos de pro -

(54) DICCIONARIO DE DERECHO
PROCESAL CIVIL
Página 595

(55) Idém.

ceso como:

- 1.- Proceso Legislativo.- Relativo a la formación de leyes.
- 2.- Procesos Administrativos.- Dependientes del Poder Ejecutivo.
- 3.- Proceso Jurisdiccional.- El que se tramita ante un órgano del Estado con facultad jurisdiccional, es el encargado de administrar justicia en sus diversas modalidades -- civiles, penales, laborales, etc.

Para Giuseppe Chiovenda, el proceso jurisdiccional es:

"El conjunto de actos jurídicos coordinados para la finalidad de la voluntad concreta de la Ley, en relación con un bien que se presenta garantizado por ella, por parte de los órganos de la jurisdicción ordinaria!"⁽⁵⁶⁾

Para José Castillo Larrañaga y Rafael de Pina:

"El proceso Jurisdiccional supone una

(56) DICCIONARIO DE DERECHO
PROCESAL CIVIL
Página 595
Editorial Porrúa, S.A.
México 1963.

actividad generadora de actos jurídica -
mente regulados, encaminados todos a -
obtener determinada resolución judi -
cial."(57)

Para Carlos Arellano Garcia, el proceso juris -
diccional es:

"El cúmulo de actos regulados normati -
vamente de los sujetos que intervienen
ante un órgano del Estado, con facul -
tad jurisdiccional para que se apli -
quen las normas jurídicas generales a -
la solución de una controversia o con -
troversias planteadas."(58)

De los conceptos vertidos por los autores cita -
dos, se desprende que las características esenciales de -
todo proceso jurisdiccional son:

1.- El cúmulo de actos (característica -

(57) TEORIA GENERAL DEL PROCESO
Cipriano Gómez Loren
Editorial Harla
México 1985.

(58) Ibidem.

esencial de todo proceso), que implica la existencia de determinadas -- conductas tanto de personas físicas -- como morales que intervienen dentro del proceso.

- 2.- Actos regulados normativamente, que el legislador estableció en forma -- general y abstracta, de cómo debe -- desarrollarse el proceso.
- 3.- Actos del juez, de las partes y de -- más personas que intervienen en el -- proceso (es decir, regula sus conductas).
- 4.- El proceso se da ante un órgano del -- Estado con facultad jurisdiccional.
- 5.- Aplicación de normas jurídicas gene-- rales y abstractas aplicadas por los

órganos jurisdiccionales, en forma concreta para personalizarlas e individualizarlas, y solucionar las controversias. Así también, el proceso es una forma para solucionar las controversias, para mantener el equilibrio social en las relaciones jurídicas entre las partes, ante la existencia de un litigio, es decir, cuando hay conflicto de intereses, que se da dentro de todo proceso.-- Sin embargo, puede existir éste sin llegar al litigio.

Según Carnelutti, litigio es:

"Es el conflicto de intereses calificado por la pretensión de una de las partes y por la resistencia de otro.- La pretensión es un elemento necesario para que exista un litigio, así mismo, la pretensión es la exigencia-

de la subordinación del interés jurídico ajeno al interés propio." (57)

La pretensión entonces es un querer, una voluntad, es una intención exteriorizada para someter un interés propio. La pretensión y el litigio pueden existir aisladamente. La acción es la forma o manera de hacer valer ese derecho subjetivo ante el órgano jurisdiccional, es decir, es la forma de hacer valer la pretensión. No existe acción si no hay pretensión. La acción es la llave con la que la pretensión abre el proceso.

II.- CONCEPTO DE PROCESO LABORAL.

En general, la esencia del proceso es totalmente aplicable al Derecho Procesal del Trabajo, ya que éste pertenece al mundo de la ciencia jurídica; sin embargo, éste se diferencia de los demás por tener características y principios propios que le confieren autonomía.

José Elías Najjar, al respecto dice:

"Que el Derecho Procesal Laboral es sumamente reciente, al que considera como el tronco común del cual deriva y lo define como la Rama de la Ciencia Jurídica que dicta las normas instrumentales para la actuación del Derecho del Trabajo y que disciplina la actividad del juez y de las partes en todo el procedimiento concerniente a la materia del trabajo."(59)

Por su parte, Armando Porras y López define el Derecho Procesal del Trabajo como:

"Aquella actividad jurisdiccional del Estado, respecto a las normas que regulan las relaciones laborales desde los puntos de vista jurídico y económico"(60)

Trueba Urbina define al Derecho Procesal del Tra

(59) TEMARIO DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.
Páginas 35 y 36
Editado por la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje
México 1985.

(60) Ibidem.

bajo como:

"El conjunto de reglas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional de los Tribunales y el proceso del trabajo, para el mantenimiento del orden jurídico y económico de las relaciones obrero-patronales, interobros o interpatronales." (61)

Por último, Jorge García Morales al respecto señala:

"El Derecho Procesal del Trabajo es el conjunto de normas que tienden a dar efectividad al Derecho Sustantivo cuando éste es violado." (62)

III.- CONCEPTO DE PROCEDIMIENTO LABORAL.

Según Rafael Tena Suck y Hugo Iralo Morales: --

"El procedimiento ordinario que se --

- (61) DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO
Francisco Córdova Romero
Página 4
Cárdenas, Editor y Distribuidor
Tijuana, México 1989.
- (62) DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO
Página 25
Editorial Porrúa, S.A.
México 1980.

desarrolla ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, es aquel que rige la tramitación y resolución de los conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica, únicamente -- cuando no se ha señalado en la Ley -- una tramitación específica, artículo 870 de la Ley Federal del Trabajo, es decir, constituye las excepciones tramitadas por procedimientos debidamente especificados por la Ley, como lo serían los procedimientos especiales, huelga, colectivos de naturaleza económica, etc. En el procedimiento ordinario, no se crean en los laudos condiciones nuevas de trabajo como en -- los conflictos económicos, sino que -- se aplican las disposiciones legales -- establecidas al caso concreto, tratando de dirimir la controversia planteada por las partes. Recordemos las --

tres funciones de las Juntas: "Conciliar, decir el Derecho y crear el Derecho." (63)

IV.- CLASES DE PROCEDIMIENTO.

De acuerdo con la Ley Federal del Trabajo; existen varios tipos de procedimientos, a saber:

- a).- Procedimiento ante las Juntas de Conciliación;
- b).- Procedimiento ordinario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje;
- c).- Procedimientos especiales;
- d).- Procedimientos de conflictos colectivos de naturaleza económica;
- e).- Procedimiento de huelga;
- f).- Procedimiento de ejecución;
- g).- Procedimiento de embargo; y
- h).- Procedimientos para-procesales o voluntarios.

(63) DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.

Página 154

Editorial Trillas, 2a. Ed.

México

EL PROCEDIMIENTO ORDINARIO.- La Ley establece que todo procedimiento se inicia con la presentación del escrito de demanda, ante la Oficialía de Partes, la cual turnará al Pleno o a la Junta Especial correspondiente, ese mismo día, interrumpiendo el término de prescripción, aunque la Junta sea incompetente para conocer del caso que se trate. La demanda aludida debe ir acompañada de tantas copias como demandados haya que correrles traslado, con objeto de que conozcan las pretensiones del actor, y queden debida y formalmente emplazados a juicio, en la cual expondrá los hechos en que se fundan sus pretensiones.

El Pleno o la Junta, dentro de las veinticuatro horas siguientes de haber recibido la demanda, la admitirá y señalará fecha para la celebración de la audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones y Ofrecimiento y Admisión de Pruebas. Previo análisis de que se encuentra completa, clara y detallada; en caso contrario, aplicará la suplencia de la queja. En las cédulas de notificación, se decretarán los apercibimientos legales a las partes,--

en el sentido de que, de no comparecer a la misma; al actor, se le tendrá por inconforme con todo arreglo conciliatorio, por reproducida su demanda en vía de queja y por perdido su derecho para ofrecer pruebas; y a la parte demandada, de tenerla por inconforme con todo arreglo conciliatorio, por contestada la demanda en sentido afirmativo (salvo prueba en contrario), y por perdido su derecho para ofrecer pruebas; pues de no existir dichos apercebimientos, no podrían darse las consecuencias legales correspondientes.

A la etapa de conciliación, las partes deberán comparecer personalmente a la Junta, sin abogados patronos, asesores o apoderados; aunque en la práctica, comparecen asistidos de sus apoderados y representantes legales respectivamente. Si llegan a un arreglo, se da por terminado el conflicto, celebrándose generalmente un convenio. Si no se concilian las partes, se les tiene por inconformes con todo arreglo conciliatorio.

En la etapa de demanda y excepciones, si ante -

una nueva exhortación, las partes no llegan a conciliar; - el actor expondrá su demanda, ratificándola, aclarándola - modificándola, ampliándola, precisando los puntos peti- rios, que la demandada contestará por escrito, aceptando - o negando los hechos, los no controvertidos, se tendrán -- por ciertos. oponiendo sus excepciones y defensas.

En esta etapa, la demandada podrá reconvenir a - la actora, la cual optará, por contestar la misma de inme- diato, o solicitar se suspenda la audiencia y se señale -- nueva fecha y hora para la celebración de una audiencia de Conciliación, Demanda, Excepciones y Ofrecimiento y Admi- sión de Pruebas, por lo que toca a la Reconvencción. De no comparecer la parte actora, la Junta, de oficio dictará un Acuerdo, teniendo por reproducida la demanda inicial, por- contestada ésta, en los términos que lo hizo la demandada -- por opuestas las excepciones y defensas que hace valer; en virtud de la Reconvencción planteada, señalará fecha y hora para la verificación de una audiencia de Conciliación, De- manda, Excepciones y Ofrecimiento de Pruebas, por lo que - hace a la Reconvencción; ordenando emplazar a la actora, -

en el principal y demandada en la Reconvención, dictando los apercibimientos legales.

En la etapa de ofrecimiento de pruebas, las partes ofrecerán las que a su interés convenga, relacionándolas con los puntos de controversia y tendiendo a acreditar los mismos. Las partes podrán objetar las pruebas propuestas. La Junta, acordará sobre la admisión de las pruebas procedentes, desechando las que no lo sean; ordenando el desahogo de las pruebas que admitió, señalando las audiencias respectivas. Una vez desahogadas las mismas, la Junta concederá término a las partes, para formular sus alegatos, previa certificación de que no existe prueba pendiente por desahogar, se declara cerrada la instrucción y se turnarán los autos a Dictamen. Elaborado y aprobado el mismo, deberá ser firmado por los Representantes de Gobierno, Capital y Trabajo, elevándose a la categoría de Laudo.

V.- PRINCIPIOS DEL PROCEDIMIENTO LABORAL.

El proceso del Derecho del Trabajo, según la Ley Federal del Trabajo, es:

Público, gratuito, inmediato, predominante oral y se iniciará a instancia de parte. Las Juntas tendrán la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez en el proceso.

El carácter de público es una garantía de que el negocio será resuelto en forma limpia y honesta; publicidad, entendida como el derecho que tienen las partes a presenciar las audiencias o diligencias, excepto la discusión y votación del laudo; para que las Juntas obren con equidad y la mayor legalidad posible.

El principio de gratuidad, deriva del artículo 17 de nuestra Carta Magna y consiste en que los Tribunales en general, y especialmente los de Trabajo, bajo ninguna circunstancia pueden cobrar costas por el desarrollo de su actividad jurisdiccional.

El principio de oralidad en el proceso, signi -

fica que las partes, al comparecer a hacer valer sus derechos, tienen la posibilidad de exponer oralmente sus pretensiones, de ello se deduce que por esta característica, predomina la palabra hablada sobre la escrita, pero no podría concibirse un proceso totalmente oral, debido a la necesidad de la constancia escrita, ocasionada por la imposibilidad material de que el juzgador pueda conservar en la memoria todo el desarrollo del conflicto.

Principio de concentración, conforme a la naturaleza del Derecho Laboral, consiste en que los juicios deben ser breves en su tramitación. De ahí que en la primera audiencia, se desarrollen las etapas de Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, y al promoverse un Incidente dentro de una audiencia o diligencia, éste se substanciará y resolverá, oyendo a las partes, debiendo continuar el procedimiento de inmediato.

Si se tratase de Incidentes de nulidad, competencia, acumulación o excusas, dentro de las veinticuatro

horas siguientes de promovido éste, se señalará día y hora para la celebración de la audiencia incidental, en la que se resolverá el mismo.

Las Resoluciones de las Juntas no admiten ningún recurso, y no pueden ser revocados sus Acuerdos.

Las partes podrán solicitar se corrija cualquier irregularidad que notaren, en la substantación del proceso. En virtud de cualquier solicitud, la Junta ordenará regularizar el procedimiento, sin que ello implique que está revocando sus actos.

El principio de inmediatez o inmediación, consiste en que las Juntas de Conciliación y Arbitraje, deben estar en contacto personal con las partes; reciban pruebas, oigan sus alegatos, las interroguen, etc., para poder obrar con mayor justicia. Sin embargo, en la práctica diaria, el dictaminador no tiene contacto alguno con los litigantes; debido al exceso de trabajo que tienen las Juntas. Consideramos, que de alguna manera, esto resulta bené

fico para las partes, ya que evita se llegue a dar favo --
ritismo a alguna de ellas, al dictar la Resolución respec- --
tiva. El Secretario de Acuerdos y el Auxiliar de Trámite --
de la Junta, son los que llevan las audiencias realmente.

La inflexibilidad y rigidez que impera en el pro --
ceso Civil contrasta con la flexibilidad y sencillez que --
predomina en materia laboral, la cual no exige forma deter- --
minada en las comparencias, escritos, promociones o ale- --
gatos; siendo imprescindible que las partes precisen sus --
puntos petitorios.

El principio de economía procesal, significa --
que el proceso ha de desarrollarse con la mayor rapidez --
posible, ahorrando tiempo, energía y costo para las par --
tes; sobre todo para el trabajador, de acuerdo con las --
circunstancias de cada caso.

El principio de dispositividad iniciativa, re --
quiere que el procedimiento sea a instancia de la parte --
actora, siendo necesaria la presentación de su demanda, --

para que la autoridad laboral actúe, ya que ésta, no puede hacerlo de oficio.

El principio de paridad e igualdad procesal, -- significa que a las partes se les debe dar un trato igual. El actor y el demandado tienen las mismas oportunidades; -- el primero de ejercitar sus acciones y el segundo de oponer sus excepciones y defensas. Diversos autores han manifestado que este principio rompe con lo fundamental de -- la tradicional idea de justicia.

El principio de suplencia de la queja implica -- que las Juntas tienen la facultad de subsanar la demanda; -- cuando después de haber admitido la misma, se percata, con base en los hechos fundatorios de la acción, que la actora omitió demandar una o varias prestaciones que conforme a -- Derecho le corresponden. O bien, prevendrá a la misma, -- para que aclare o complemente su demanda, cuando ésta resulte vaga, obscura u omisa.

El sector patronal, con sobrada justificación, --

se pronunció en contra de este principio, porque rompe -- con el principio de paridad procesal, confundiendo la des ventaja social del trabajador, con el proceso mismo.

En conclusión, el Procedimiento Laboral, está - reservado únicamente a las relaciones obrero-patronales, - y el hecho de que en la Nueve Ley Federal del Trabajo -- vigente a partir del primero de mayo de 1980, en su artículo 17, al no considerar al Derecho común como una fuente - del Derecho del Trabajo, ha inclinado a algunos autores - a sostener, que el Derecho Procesal del Trabajo posee - - autonomía científica.

Los principios antes analizados, no son todos - los que rigen en materia laboral, sino que dentro del or- denamiento de la materia, se encuentran dispersos otros, como: laudos de conciencia; la carga probatoria que co- rresponde al patrón; la reversión de la prueba, la irre- vocabilidad de los laudos, etc.

VI.- NATURALEZA JURIDICA DEL PROCE -
DIMIENTO DEL AVISO RESCISORIO.

Para poder determinar la naturaleza jurídica -- del aviso rescisorio; diremos que la acción es un dere - cho subjetivo, de carácter público, concedido por el Es - tado al individuo, para provocar la actividad del órgano - jurisdiccional y actuar en el proceso, con el fin de obte - ner, respecto de otra persona una decisión, que se tradu - ce generalmente en construcción o condena sobre relacio - nes jurídicas, es decir, se le constriñe a cumplir una - obligación, sea de hacer; de no hacer o de entregar algu - na cosa, pagar una cantidad de dinero, etc.

La acción, configurada como Derecho abstracto - , según ha expuesto Couture:

"En su forma más sutilmente procesal, - un Derecho a exponer nuestras razones, a que ellas sean escuchadas y, even - tualmente, a que sean acogidas; pero - no se puede dejar de reconocer que, -

naturalmente, para ejercitar el Derecho de exponer nuestras razones, lo menos que nos puede pedir es que las tengamos."(64)

La acción así concebida, es la facultad de poder realizar actos procesales directamente, por representación o como titular de una función habilitada para ello. Sus elementos son los siguientes:

- a).- Los sujetos; que son el sujeto activo, al que corresponde el poder de obrar y el pasivo. (actor y demandado)
- b).- La causa de la acción; que es el hecho o el acto jurídico que origina la acción. (causa petendi).
- c).- El interés de la acción; que es el fundamento para que la acción corresponda: donde no hay interés no hay acción, pues el inte-

(64) DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO
Rafael Tena Suck Hugo I. Morales
Página 33, 2a. Edición
Editorial Trillas
México, 1987.

rés es la medida de la acción -
(el elemento de naturaleza econó
mica patrimonial o moral de la -
acción).

d).- El objeto; o sea, el efecto a que
tiende el poder de obrar, lo que
se pide (petitum).

En materia laboral, la acción procede aún cuando
no se expresa su nombre, siendo imprescindible que se de --
termine con claridad la causa de la pretensión.

ACCION RESCISORIA.

La rescisión es la forma anormal de terminar el
contrato de trabajo, es decir, esa terminación, surge con-
posterioridad a la existencia misma de los actos del con -
trato o bien, como algunos autores afirman, existe en po -
tencia, siempre presente el acto comisario tácito; si uno
de los contratantes no cumple, el otro está en condiciones
de no cumplir; y en consecuencia, el que cumple puede --
ejercitar la rescisión del contrato sin responsabilidad -

alguna, es decir, el que ha cumplido y esta dispuesto a seguir cumpliendo con lo pactado. De ahí, que de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo, ya sea el patrón o el trabajador, pueden rescindir en cualquier momento el contrato de trabajo por causa justificada, sin responsabilidad alguna para la parte que lo lleve a cabo.

LA NATURALEZA JURIDICA DEL PROCEDIMIENTO PARAPROCESAL.

Los llamados procedimientos paraprocesales o voluntarios, son aquéllos asuntos que por mandato de Ley, a solicitud de parte interesada, (trabajador, sindicato o patrón), requieren la intervención de la Junta, en forma oral o escrita; debiendo señalar expresamente la persona cuya declaración se requiera, la cosa que pretende que se exhiba, la diligencia que solicite se lleve a cabo, sin que esté promoviendo juicio alguno entre partes determinadas, por lo que su naturaleza jurídica es jurisdicción voluntaria, y bajo este procedimiento se tramitan:

1.- La demostración de la existencia-

de hechos que han producido o van a producir efectos jurídicos y no deriven perjuicios a terceras personas.

2.- Para que resulte con certeza una situación jurídica en que exista incertidumbre.

3.- Cuando se requiera la intervención de la Junta, sin que exista controversia entre las partes, tan sólo se tratará que se documenta la eficacia de algún acto jurídico.

VII.- OBLIGACION DEL PATRON PARA ENTREGAR EL AVISO DE RESCISION AL TRABAJADOR.

Esta obligación se encuentra fundamentada en los procedimientos paraprocesales o voluntarios y se origina cuando el trabajador se negare a recibir el aviso de rescisión; el patrón, dentro de los cinco días siguientes, deberá hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva, por escrito, para que ésta notifique al trabajador por --

conducto del C. Actuario adscrito a la misma, en el domicilio que el trabajador le haya proporcionado al patrón, debiendo el patrón señalarlo en dicho curso, anexando también el Aviso Rescisorio correspondiente; exponiendo las causal o causales rescisorias en que incurrió el trabajador, fecha o fechas de las mismas, fundándolas conforme a Derecho. La Junta acordará dentro de las veinticuatro horas siguientes, sobre lo solicitado y, en su caso, señalará día y hora para desahogar la diligencia y ordenará la citación de las personas cuya declaración se pretende.

Según Baltazar Cavazos Flores:

"El aviso que se tiene que dar a la Junta, en relación con el despido de un trabajador, cuando se niegue a recibirlo, debe cumplir con los siguientes requisitos:

a).- Que el que dé el aviso de despido, acredite fehacientemente su personalidad. Por lo tanto, si se tra-

ta de una persona moral, habrá que adjuntar al aviso en cuestión, el poder notarial correspondiente.

b).- Asentar en el aviso que el trabajador se negó a recibirlo y de ser -- posible, acreditar tal situación con testigos.

c).- Relatar suscintamente, en qué se fundamentó el despido, a fin de que - el trabajador no se quede en estado - de indefensión.

d).- Señalar el domicilio del trabajador, en donde se debe notificar tal - aviso. Sobre este particular, se -- aconseja que se dé el domicilio del - actor con el que se dio de alta en el Seguro Social.

Los avisos de despido se deben dar al trabajador o a la Junta, no al Sindicato. Desde luego, un patrón puede ha - cer valer varias causales de rescisión

y posteriormente sólo probar alguna -
o algunas causas de ellas. Con una -
que acredite, se hace innecesario --
acreditar las demás. (65)

VIII.- JUSTIFICACION DEL AVISO DE RESCISION
POR PARTE DEL PATRON.

Al respecto, Francisco Córdova Romero dice:

"El Legislador señaló el procedimiento
para otorgar al patrón las facilida -
des procesales de cumplir con la noti -
ficación del despido; resultando - -
importante destacar que en el mismo -
debe precisarse la fecha de rescisión
y claramente exponer la causal o cau -
sales en que se funde, sólo así se --
cumple con la finalidad de las refor -
mas de la Ley, de que tanto el tra --
bajador como el patrón conozcan di --
chos elementos, pues los mismos no -

(65) CAUSALES DE DESPIDO
Páginas 63, 64
Editorial Trillas
México 1987.

podrán variarse en el juicio, y exclusivamente sobre ellos versarán las pruebas en el arbitraje. Confeccionando el escrito de aviso de despido, se entregará al trabajador y éste deberá firmar de recibido en la copia del mismo, indicando la hora y fecha en que se reciba el original. (66)

Francisco Ramírez Fonseca establece que:

"Esta obligación patronal, tiene por objeto configurar con precisión la causal de despido y la fecha en que surte sus efectos, a fin de que el trabajador pueda hacer valer sus derechos frente a la causal o causales de rescisión invocadas. La adición de que se trata, es notoriamente trascendente en relación con los despidos de los trabajadores, por que el aviso -

(66) DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO
Páginas 139 a 147
Cárdenas, Editor y Distribuidor.
Tijuana, B.C.N.
México 1989.

escrito y la causal o causales que se hagan valer en el mismo, configuran definitivamente la rescisión o despido, de manera que entre tanto no se le comunique al trabajador por escrito, no surte efectos legales y no corre el término de prescripción para el ejercicio de las acciones, por una parte, y por otra el patron que invoque en el aviso escrito, no podrá oponer como excepción otras causales distintas de las que motivaron el despido que comunicó al trabajador. En caso de que el patrón despida al trabajador sin darle aviso escrito, se genera la presunción de que el despido es injustificado y quedará obligado a probar que no despidió al trabajador o que éste abandonó el trabajo, pues de lo contrario se escudaría en incumplimiento, para originarle al --

al trabajador desventajas en el juicio laboral, de acuerdo con el principio procesal derivado del artículo 775 de la Ley."⁽⁶⁷⁾

IX. - PRUEBAS PARA ACREDITAR, POR PARTE DEL PATRON DE LA ENTREGA DEL AVISO DE RESCISION-

Atendiendo a que el patrón tiene la carga de la prueba, para acreditar la entrega del aviso de rescisión, es necesario conocer en que consiste la misma. En este sentido, Rafael Tena Suck y Hugo Italo Morales afirman que:

"Representa el gravamen o peso que recae sobre las partes, para que suministren, obligatoriamente el material probatorio que la Junta necesita para formar su convicción sobre los hechos alegados en el juicio. En nuestra materia, debe probar el que esté en mejor aptitud o disposición de hacerlo, independientemente de lo afirma -

(67) EL DESPIDO
Comentarios y Jurisprudencia
9a. Edición, Páginas 165 a 170
173, 174, 178, 179
México 1989.

ción o la negación del Derecho, por lo que es una obligación y un Derecho de las partes, que tengan que cumplir con el impulso procesal que la Ley les impone."(68)

En relación con lo anterior, el artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo establece:

"La Junta eximirá de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos, que de acuerdo con las leyes, tienen la obligación legal de conservar en la empresa, bajo el apercibimiento de que de no presentarlos, se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador. En todo caso, corresponderá al patrón probar su dicho cuando exista controversia sobre:

(68) DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO
Página 111
Editorial Trillas
México 1987.

- Constancia de haber dado por escrito al trabajador de la fecha y causa de su despido.

De lo anterior, se advierte que en materia laboral, siempre tendrá el patrón la carga de la prueba; que se identifica en el fondo, con el principio Civil, de que debe probar el que afirma; y el que niega no tiene ninguna obligación de hacerlo, salvo que su negativa implique una afirmación; excepción hecha, cuando el patrón niegue el despido y ofrezca de buena fe el empleo al trabajador, en los mismos términos y condiciones en que lo venía desempeñando, para que se reincorpore a sus actividades. Sin modificarle sus condiciones laborales contractuales, o en todo caso justifique las condiciones controvertidas, operará la reversión de la carga probatoria y será el trabajador el que tenga que acreditar el despido que alude, debiendo las partes ofrecer las pruebas que estime pertinentes y que no sean contrarias a la moral, al Derecho y a las buenas costumbres, y en general, aquellos medios aportados por los descubrimientos de la ciencia.

Francisco Córdova Romero, acerca de las pruebas que deben ser ofrecidas, para acreditar el despido; recomienda: "Hacer la entrega del aviso de despido ante Notario Público, y este funcionario, al levantar la escritura correspondiente, dará fe de la entrega y de la razón de firma de recibido del trabajador, o en su caso, de la negativa de hacerlo, agregando a la escritura la copia del aviso. Y con el testimonio correspondiente podrá acreditarse ante la Junta todos y cada uno de los elementos que se desprenden de la adición al artículo 47, y las cargas que le han impuesto al patrón los criterios interpretativos de los Tribunales Laborales."⁽⁶⁹⁾

No estamos de acuerdo con esta opinión, ya que los documentos públicos, cuando contienen declaraciones o manifestaciones hechas por particulares, sólo prueban que las mismas fueron hechas ante un Fedatario Público, que expidió el documento; por lo que las declaraciones ante Notarios, en materia de trabajo no hacen prueba plena y sólo tienen el carácter de prueba testimonial. De-

(69) DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO
Página 144
Cárdenas, Editor y Distribuidor
Tijuana, B.C.N.
México 1989.

ahí, que en lugar de esa prueba, nosotros sugerimos lo siguiente:

En virtud de que las Empresas generalmente realizan este acto a través de su Representante Legal y Patronal, sugeriríamos que, aprovechando los avances tecnológicos de nuestra era, y que están al alcance de todos, dicho evento fuera grabado mediante una cámara de video, para que, llegado el caso, ofrecer como prueba el videocasete y la filmación contenida en él; la cual sería un medio de prueba fehaciente, para acreditar que:

- 1.- El patrón intentó entregar el Aviso Rescisorio al trabajador, y
- 2.- que éste se negó a recibirlo.

Siendo esta una prueba Jure et de Jure, imposible de objetar.

Lo anterior, en razón de que con frecuencia sucede, que el trabajador se abstiene de recibir su Aviso Rescisorio, para posteriormente demandar a su patrón, alegando despido injustificado.

Por ende, corresponderá a la oferente de dicha prueba, aportar los medios necesarios (videogradora y aparato de televisión), a la Autoridad, para que esté en aptitud de enterarse del contenido de la filmación ofrecida como prueba.

Como ya se dijo anteriormente, el aviso debe contener la causa o causas por las cuales el patrón está rescindiendo el contrato de trabajo al trabajador, independientemente de que también deba establecer la fecha en que ejercita dicha acción, es decir en que toma la decisión de despedir al trabajador; manifestando con precisión la causal o las causales invocadas en el mismo. Habiéndose establecido de esta manera, tomando en consideración que el trabajador debe ofrecer sus pruebas en la primera audiencia, en la etapa correspondiente.

135

CAPITULO CUARTO.

CAUSALES ESPECIALES DE RESCISION
DE LA RELACION DE TRABAJO.

- I.- Causas de terminación del Contrato Individual de Trabajo
- II.- Causales Especiales de Rescisión de la Relación de Trabajo en la Industria del Autotransporte.
- III.- Causales Especiales de Rescisión de la Relación de Trabajo de las Tripulaciones Aeronáuticas.
- IV.- Causales Especiales de Rescisión de la Relación de Trabajo, de los Trabajadores Domésticos.
- V.- Causales Especiales de Rescisión de la Relación de Trabajo de los Trabajadores Ferrocarrileros
- VI.- Causales Especiales de Rescisión de la Relación de Trabajo de los Trabajadores de los Buques.

- VII.- Causales Especiales de Rescisión de la Relación de Trabajo de los Agentes de Comercio.
- VIII.- Causales Especiales de Rescisión de la Relación de Trabajo, de los Deportistas Profesionales.
- IX.- Causales Especiales de Rescisión de la Relación de Trabajo, de los Trabajadores de Confianza.

CAUSAS DE TERMINACION
DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO.

Las relaciones individuales de trabajo, como todas las relaciones jurídicas, son susceptibles de terminarse, suspenderse o rescindirse, términos que usualmente confunden tanto ejecutivos de empresas como juristas, dándose en ocasiones, la calidad de sinónimos, siendo que son totalmente diferentes.

Es conveniente aclarar dichos términos, con objeto de precisar los efectos que cada uno de ellos produce. Según Mario de la Cueva, terminación es:

"La disolución de las relaciones de trabajo por mutuo consentimiento o como consecuencia de la interferencia de un hecho, independiente de la voluntad de los trabajadores o de los patronos, que hace imposible su continuación; así a ejemplo, la incapacidad física o mental del traba-

jador. Por su naturaleza, y salvo -
el caso del mutuo consentimiento, es
el resultado de la admisión del prin
cipio de que los hechos se imponen a
las relaciones jurídicas. (70)

Así, por terminación entendemos, en forma lisa-
y llana, la cesación definitiva de los efectos de la rela-
ción jurídica laboral, por causas no imputables a ninguna-
de las partes. Nuestra Ley Federal del Trabajo, establece
como causas de terminación, las siguientes:

- I.- El mutuo consentimiento de las -
partes;
- II.- La muerte del trabajador;
- III.- La terminación de la obra o ven-
cimiento del término o inversión
del capital, de conformidad con-
los artículos 36, 37 y 38;
- IV.- La incapacidad física o mental -
o inhabilidad manifiesta del --
trabajador, que haga imposible -

(70) EL NUEVO DERECHO MEXICANO
DEL TRABAJO.
Página 242
Editorial Porrúa, S.A.
México, D.F. 1977.

la prestación del trabajo; y
V.- Los casos a que se refiere el ar -
tículo 434. (71)

La terminación colectiva de la relación de tra -
bajo, tiene su origen en la términación del Contrato Colec
tivo de Trabajo, materia en la que no profundizaremos, por
no ser punto central de nuestra tesis.

La rescisión, es el acto por virtud del cual, -
se da por terminada la relación laboral contractual, por -
incumplimiento de alguna o algunas de las obligaciones, --
por una de las partes. Es el acto jurídico, plenamente --
válido, que pone fin a los efectos de otro acto también -
válido.

II.- CAUSALES ESPECIALES DE RESCISIÓN DE LA RELACION DE TRABAJO EN LA INDUSTRIA DEL AUTOTRANSPORTE.

Además de la causales analizadas con anteriori -
dad; existen otras, que motivan la rescisión de la rela -

(71) ARTICULO 53, L.F.T.
México 1980.

ción laboral, como en la industria del autotransporte. En este sentido, la Ley Federal del Trabajo, establece los sujetos, las obligaciones y las causas de rescisión.

Quienes intervienen en este tipo de trabajo, son personas que prestan sus servicios en forma personal, como operadores conductores, choferes, cobradores, o bien quienes ejecutan cualquier servicio de manera subordinada al patrón, a bordo de autobuses, camiones o automóviles.

Los patrones, propietarios o permisionarios de los vehículos, contratan a determinadas personas, para ejecutar el servicio del autotransporte.

El permisionario, propietario del vehículo y el concesionario del servicio, son solidariamente responsables de las obligaciones derivadas de los contratos de trabajo y de la Ley, por lo que, el trabajador podrá dirigir sus acciones en contra de uno o de otro, o de todos ellos, es decir, todos serán, conjuntamente responsables, de los daños o perjuicios ocasionados a terceros.

Entre las prohibiciones que tienen los trabajadores del autotransportes, están las siguientes:

- La de ingerir bebidas alcohólicas durante la presentación de sus servicios, o dentro de las doce horas que anteceden a la iniciación del trabajo;
- Recibir carga o pasaje fuera de los lugares designados por la empresa.

Los trabajadores del autotransporte, tienen las siguientes obligaciones:

- Tratar al pasaje con cortesía y esmero;
- manejar la carga con precaución;
- cuidar del buen funcionamiento de los vehículos e informar al patrón de cualquier desperfecto que observen;

- hacer durante el viaje, las reparaciones de emergencia, de acuerdo con sus conocimientos;
- en caso de que no estén en posibilidades de hacerlas; deberán conducir el vehículo al poblado más próximo o al lugar señalado para su reparación;
- observarán los reglamentos de tránsito y las indicaciones técnicas que dicten las autoridades o el patrón.

Entre las obligaciones de los patrones están; -
en los servicios foráneos de transporte, las siguientes:

- Pagar gastos de hospedaje y alimentación a los trabajadores, cuando se prolonguen o retarden por causa no imputable a ellos;
- hacer las reparaciones para garantizar el adecuado funcionamiento -

del vehículo, la seguridad de sus -
trabajadores, usuarios y público en
general;

- dotar de herramienta y refacciones -
indispensables a los vehículos para
que se hagan las reparaciones de -
emergencia.

Causas específicas de la Rescisión de la rela -
ción laboral:

- a).- Negarse el trabajador a efectuar -
el viaje o interrumpirlo, sin --
causa justificada;
- b).- No ejecutar el viaje o interrumpir l
lo sin causa justificada; sólo -
se justificará tal negativa o in-
terrupción, si se da la circuns-
tancia de que el vehículo no reu-
na las condiciones de seguridad -
indispensables para garantizar la
seguridad de la vida, tanto de --

los trabajadores, usuarios y público en general;

- c).- La disminución en forma importante y reiterada del volumen de ingresos, salvo que existan circunstancias justificadas.

III.- CAUSALES ESPECIALES DE RESCISION DE LA RELACION DE TRABAJO, DE LAS TRIPULACIONES AERONAUTICAS.

La Ley Federal del Trabajo, regula el trabajo efectuado en las aeronaves civiles que ostenta matrícula mexicana, y su finalidad es, no tan sólo conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones de trabajo, entre patrones y trabajadores, sino también garantizar la seguridad de las operaciones aeronáuticas.

Las obligaciones de los trabajadores son irrenunciables, en la medida en que correspondan al propósito básico de su especial labor.

Son miembros de las tripulaciones aeronáuticas:

- I.- El piloto al mando de la aeronave (Comandante o Capitán);
- II.- Los oficiales que desarrollen labores análogas;
- III.- El navegante y;
- IV.- Los sobrecargos.

Las obligaciones especiales de las tripulaciones son:

- I.- Cuidar que en las aeronaves a su cargo, no se transporten pasajeros o efectos ajenos a los intereses del patrón, sin cumplimiento de los requisitos correspondientes, ni artículos prohibidos por la Ley, a menos que se cuente con el permiso de las autoridades correspondientes;
- II.- Conservar en vigor sus licencias, pasaportes visas y documentos que se requieran legalmente para el -

desempeño de su trabajo;

III.- Presentarse a cubrir los servicios que tengan asignados con la anticipación y en la forma que establezca su contrato y el reglamento interior de trabajo, salvo causa justificada;

IV.- Someterse, cuando menos dos veces al año a los exámenes médicos periódicos que prevengan las leyes, los reglamentos y los contratos de trabajo;

V.- Someterse a los adiestramientos que establezca el patrón, según las necesidades del servicio, a fin de conservar o incrementar su eficiencia para ascensos o utilización de equipo con nuevas características técnicas y operar éste al obtener la capacidad requerida;

VI.- Planear, preparar y realizar cada-

vuelo, con estricto apego a las leyes, reglamentos y demás disposiciones dictadas o aprobadas por la Secretaría de Comunicaciones y Transportes y por el patrón;

VII.- Cerciorarse, antes de iniciar un viaje, de que la aeronave satisfaga los requisitos legales y reglamentarios, las condiciones necesarias de seguridad, y que ha sido debidamente equipada, provisionada y avituallada;

VIII.- Observar las indicaciones técnicas que en materia de seguridad de tránsito aéreo boletine el patrón o dicten las autoridades respectivas en el aeropuerto base o en las estaciones foráneas;

IX.- Dar aviso al patrón, y en su caso, a las autoridades competentes, utilizando los medios de comunica-

ción más rápidos de que disponga, en caso de presentarse en vuelo cualquier situación de emergencia, o cuando ocurra algún accidente;

X.- Efectuar vuelos de auxilio, búsqueda o salvamento en cualquier tiempo y lugar que se requiera;

XI.- Tratándose de los pilotos al mando de la aeronave, anotar en la bitácora, con exactitud y bajo su responsabilidad, los datos exigidos por las disposiciones legales relativas y hacer, cuando proceda, la distribución del tiempo de servicios de los demás miembros de la tripulación;

XII.- Rendir los informes, formular las declaraciones y manifestaciones y firmar la documentación que en relación con cada vuelo exijan las leyes, reglamentos y demás dispo-

siciones aplicables y;

- XIII.- Poner en conocimiento del patrón -
al terminar el vuelo, los defectos
mecánicos o técnicos que adviertan
o presuman existen en la aeronave.
(72)

Las tripulaciones tienen prohibido:

- I.- Ingerir bebidas alcohólicas durante la prestación del servicio y en las veinticuatro horas anteriores a la iniciación de los vuelos que tengan asignados;
- II.- Usar narcóticos o drogas enervantes dentro o fuera de sus horas de trabajo, sin prescripción de un especialista en medicina de aviación. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y

presentarle la prescripción suscrita por el médico; y

- III.- Ejecutar como tripulaciones algún vuelo que disminuya sus posibilidades físicas y legales de realizar vuelos al servicio de su patrón.

Son causas especiales de rescisión de los trabajos prestados en aeronaves:

- I.- La cancelación o revocación definitiva de los documentos especificados en el artículo anterior;
- II.- Encontrarse el tripulante en estado de embriaguez, dentro de las veinticuatro horas anteriores a la iniciación del vuelo que tenga asignado o durante el transcurso del mismo;
- III.- Encontrarse el tripulante, en cual-

quier tiempo, bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes-

IV.- La violación de las leyes materia- de importación o exportación de -- mercancías, en el desempeño de sus servicios;

V.- La negativa del tripulante, sin - causa justificada, a ejecutar vue- los de auxilio, búsqueda o salva - mento, o iniciar o proseguir el -- servicio de vuelo que le haya sido asignado;

VI.- La negativa del tripulante a cur - sar los programas de adiestramien- to que según las necesidades del - servicio establezca el patrón, -- cuando sean indispensables para - conservar o incrementar su eficien- cia, para ascensos o para operar - equipo con nuevas características- técnicas;

VII.- La ejecución, en el desempeño del trabajo, por parte del tripulante, de cualquier acto o la omisión intencional o negligencia que pueda poner en peligro su seguridad o la de los miembros de la tripulación, de los pasajeros o de terceras - - personas, o que dañe, perjudique - o ponga en peligro los bienes del patrón o de terceros; y

VIII.- El incumplimiento de las obligaciones señaladas en el artículo 237 y la violación de la prohibición - consignada en el artículo 242, -- fracción III. (73)

De las disposiciones anteriores, se desprende - que los trabajos especiales, revisten importancia desde el punto de vista jurídico, ya que sus causas de rescisión, remuneraciones, horarios y demás consecuencias, no se regulan en el marco general de la Ley de la Materia.

IV.- CAUSALES ESPECIALES DE RESCISION
DE LA RELACION DE TRABAJO, DE
LOS TRABAJADORES DOMESTICOS.

Las relaciones originadas en la prestación de servicios domésticos, se fundamentan, como toda relación jurídica en el acuerdo entre las partes, para realizar ese tipo de trabajo especial.

Vale la pena destacar, que trabajadores domésticos, son:

"Las personas que prestan servicios de aseo, asistencia y demás, propios o inherentes al hogar de una persona o familia; aunque ejecuten los trabajos indicados, no se consideran trabajadores domésticos, quiénes los realizan en hoteles, casas de asistencia, restaurantes, fondas, bares, hospitales, sanatorios, colegios, internados y en los establecimientos análogos; - como tampoco posteros y veladores de-

estos establecimientos y de los edificios de departamentos y oficinas.

Las obligaciones del patrón son:

- I.- Guardar consideración al trabajador doméstico, absteniéndose de todo mal trato de palabra o de obra;
- II.- Proporcionar al trabajador un local cómodo e higiénico para dormir, una alimentación sana y satisfactoria y condiciones de trabajo que aseguren su vida y la salud y;
- III.- El patrón deberá cooperar para la instrucción general del trabajador doméstico, de conformidad con las normas que dicten las autoridades correspondientes. (74)

Además de las obligaciones anteriores, el patrón

(74) LEY FEDERAL DEL TRABAJO
Artículo 337
México 1980.

tiene otras más, en caso de enfermedad del trabajador doméstico, las siguientes:

- I.- Pagar al trabajador doméstico el salario que le corresponda hasta por un mes;
- II.- Si la enfermedad no es crónica, proporcionarle asistencia médica entre tanto se logre su curación o se hace cargo del trabajador algún servicio asistencial; y
- III.- Si la enfermedad es crónica y el trabajador ha prestado sus servicios durante seis meses por lo menos, proporcionales asistencia médica hasta por tres meses, o antes si se hace cargo del trabajador algún servicio asistencial.⁽⁷⁵⁾

En caso de muerte, el patrón deberá sufragar los gastos del sepelio.

(75) LEY FEDERAL DEL TRABAJO
Artículo 338
México 1980.

Las obligaciones del trabajador doméstico son:

- I.- Guardar al patrón, a su familia y a las personas que concurran al hogar donde presten sus servicios, consideración y respeto; y
- II.- Poner el mayor cuidado en la conservación del menaje de casa. (76)

La falta de cumplimiento a estas obligaciones, es causa de rescisión.

Respecto a la relación laboral, puede darse por terminada en cualquier momento, siempre y cuando se dé aviso al patrón, con ocho días de anticipación, éste a su vez podrá darla por terminada, sin responsabilidad, dentro de los treinta días siguientes a la fecha de iniciación del servicio; y en cualquier tiempo, sin comprobar causa alguna de despido, si paga la indemnización de tres meses de salario y veinte días de salario por cada año de servicios o las correspondientes a las relaciones de duración limitada.

(76) LEY FEDERAL DEL TRABAJO
Artículo 340
México 1980.

V.- CAUSALES ESPECIALES DE RESCISION
DE LA RELACION DE TRABAJO, DE LOS
TRABAJADORES FERROCARRILEROS.

Son sujetos del régimen, los trabajadores de --
las empresas ferrocarrileras, cualquiera que sea su ocupa-
ción o el trabajo que desempeñen. Los trabajadores ferro-
carrileros deben ser de nacionalidad mexicana.

Estos trabajadores tienen prohibido:

- I.- El consumo de bebidas embriagan-
tes, y su tráfico durante el - -
desempeño de sus labores, por --
cuenta ajena a la empresa;
- II.- El consumo de narcóticos o drogas
enervantes, salvo que exista - -
prescripción médica. Antes de -
iniciar el servicio, el trabaja -
dor deberá poner el hecho en cono
cimiento del patrón y presentarle
la prescripción suscrita por el -
médico; y

III.- El tráfico de drogas enervantes.⁽⁷⁷⁾

Son causas especiales de rescisión, las siguientes:

- I.- La recepción de carga o pasaje fuera de los lugares señalados por la empresa para estos fines; y
- II.- La negativa a efectuar el viaje contratado o su interrupción, -- sin causa justificada.⁽⁷⁸⁾

VI.- CAUSALES ESPECIALES DE RESCISION DE LA RELACION DE TRABAJO DE LOS TRABAJADORES DE LOS BUQUES.

Tienen la calidad de patronos en el trabajo del mar o pueden serlo, los armadores, fletadores o navieros.- El armador, es el propietario de la embarcación; el fletador, es quien obtiene el uso del barco para realizar el transporte en su totalidad o en parte; y el naviero, es -

(77) LEY FEDERAL DEL TRABAJO
Artículo 254

(78) Ibidem. Artículo 255
México 1980.

la persona que atiende los negocios relativos al transporte de las embarcaciones.

Los trabajadores son las personas físicas que prestan servicios en los buques que ostentan bandera mexicana, cualquiera que sea la clase de barco o embarcación.

Los trabajadores de los buques, deberán tener la calidad de mexicanos por nacimiento.

El Capitán, es el representante del patrón; oficiales de cubierta, máquinas, sobrecargos y contadores, radiotelegrafistas, contra maestres, dragadores, marineros y personal de cámara y cocina; así como aquellos que tengan ese carácter, de acuerdo con las leyes y disposiciones sobre comunicaciones por agua y en general las personas -- que desempeñen a bordo de una embarcación, algún trabajo -- por cuenta del armador, naviero o fletador. Además que -- que presten servicio a bordo, estando el buque en puerto y que permanezcan en él a pesar de que se haga a la mar; -- perdiendo su calidad de trabajadores cuando son restitui --

dos a su lugar de partida.

No son trabajadores los polizontes, que se introducen a la embarcación y celebran con el capitán un convenio para hacer la travesía, obligándose a prestar servicios en el buque; como tampoco lo serán tripulantes, los trabajadores mexicanos que deban repatriarse a solicitud del cónsul respectivo, y que se obliguen a trabajar.

Las obligaciones de los patrones en el trabajo marítimo, son: proporcionar a los tripulantes alojamiento y alimentos, sin costo alguno, en los servicios de altura, cabotaje y dragado. Dichas obligaciones, deben observarse aún en puertos extranjeros, cuando se conduzca el buque -- para hacerle reparaciones; y las condiciones del mismo no permitan la permanencia a bordo; también en puerto mexicano, cuando éste no sea el lugar de origen de los tripulantes.

En caso de enfermedad, el patrón deberá proporcionarles: alojamiento, alimentación, médico, medicinas y

otros medios terapéuticos, cualquier que sea su naturaleza. Independientemente de lo anterior, deberá tener a bordo, el material de curación establecido por las leyes y disposiciones sobre comunicaciones por agua; y el personal que haya de prestar atención médica.

Para el desempeño de comisiones sindicales y del Estado. y para el ejercicio del voto, el patrón estará obligado a conceder los permisos correspondientes, siempre que la seguridad del buque lo permita y no se entorpezca su salida en la fecha y hora fijadas. Así también, está obligado a repatriar o trasladar al lugar convenido a los trabajadores, salvo que los casos de separación, hayan ocurrido por causas justificadas; e informar a la Capitania del Puerto correspondiente, dentro de las veinticuatro horas de haber sido declarado el buque a libre plática, de los accidentes de trabajo ocurridos a bordo; si tocará en puerto extranjero, el informe lo deberá rendir al Cónsul Mexicano; o en su defecto, al Capitán del primer puerto nacional que toque.

Los tripulantes tienen prohibido: introducir -

bebidas embriagantes u drogas enervantes al buque, salvo aquéllas que se requieran para tratamiento médico, de acuerdo a las disposiciones del régimen ordinario; a bordo no se proporcionarán bebidas alcohólicas a los tripulantes, sin permiso del Capitán.

Son causas especiales de rescisión de la relación laboral de los tripulantes, las siguientes:

- a).- No presentarse a bordo para la salida del buque, ó que no haga el viaje, aunque se presente;
- b).- Encontrarse en estado de ebriedad en horas de servicio, mientras el buque esté en puerto, al salir o durante la navegación;
- c).- La insubordinación y desobediencia a las órdenes del capitán, cuando éste se encuentre investido de autoridad;
- d).- La cancelación o ratificación de-

finitiva de los certificados de aptitud o libretas del mar, exigidos por las leyes y los reglamentos respectivos;

- e).- La violación a las leyes mexicanas en materia de importación o exportación de mercancías, en el desempeño de sus servicios.

Son patronos las empresas navieras, las de maniobras, los armadores, los fletadores, los consignatarios, los agentes aduanales y demás personas que en forma conjunta ordenen a los trabajadores; son responsables solidarios, por los salarios e indemnizaciones que correspondan a los trabajadores por los trabajos realizados.

VII.- CAUSALES ESPECIALES DE RESCISION DE LA RELACION DE TRABAJO DE LOS AGENTES DE COMERCIO.

Son agentes de comercio, los de seguros, los vendedores, viajantes, propagandistas o impulsores de ven

tas y otros semejantes. Los trabajadores de la empresa o empresas que prestan sus servicios, cuando su actividad sea permanente, salvo que no ejecuten personalmente el trabajo o que únicamente intervengan en operaciones aisladas.

El salario a comisión, puede comprender una prima sobre el valor de la mercancía vendida o colocada, sobre el pago inicial o sobre los pagos periódicos.

La Ley establece que el momento para determinar el nacimiento de los derechos de los trabajadores a percibir las primas, deben ser, observándose las siguientes normas:

- I.- Si se fija una prima única, en el momento en que perfeccione la operación que le sirva de base; y
- II.- Si se fijan las primas sobre los pagos periódicos, en el momento en que éstos se hagan. (79)

Como causa especial de rescisión de la relación de trabajo, aplicable a estos trabajadores, la ley señala que es: la disminución importante y reiterada del volumen de las operaciones, salvo que concurren circunstancias que lo justifiquen.

VIII.- CAUSALES ESPECIALES DE RESCISIÓN DE LA RELACION DE TRABAJO, DE LOS DEPORTISTAS PROFESIONALES.

Los deportistas profesionales; al ser también sujetos del Derecho del Trabajo, son aplicables para los mismos, las disposiciones que estatuye el Capítulo X. Como deportistas profesionales, se consideran a los: jugadores de fútbol, baseball, frontón, box, luchadores y otros semejantes, que tienen las obligaciones especiales que señala la Ley, y que son:

- I.- Someterse a la disciplina de la empresa o club;
- II.- Concurrir a las prácticas de preparación y adiestramiento en el

lugar y a la hora señalados por la empresa o club y concentrarse para los eventos o funciones;

III.- Efectuar los viajes para los eventos o funciones de conformidad con las disposiciones de la empresa o club. Los gastos de transportación, hospedaje y alimentación serán por cuenta de la empresa o club; y

IV.- Respetar los reglamentos locales, nacionales e internacionales que rijan en la práctica de los deportes. (80)

Quedando prohibido a deportistas profesionales, todo maltrato, de palabra o de obra a los jueces o árbitros de los eventos, a sus compañeros y a los jugadores contrincantes.

En los deportes que impliquen una contienda --

(80) LEY FEDERAL DEL TRABAJO
Artículo 298
México 1980.

personal, deberán abstenerse de todo acto prohibido por los reglamentos.

Son obligaciones especiales de la empresa o club, las siguientes:

- I.- Organizar y mantener un servicio médico que practique reconocimientos periódicos; y
- II.- Conceder a los trabajadores un día de descanso a la semana. No es aplicable a los deportistas profesionales la disposición contenida en el párrafo segundo del artículo 71. (81)

Queda prohibido a los patrones exigir a los deportistas un esfuerzo excesivo, que pueda poner en peligro su salud o su vida.

Como causas especiales de rescisión y termina -

(81) LEY FEDERAL DEL TRABAJO
Artículo 300
México 1980.

ción de las relaciones de trabajo se encuentran:

- I.- La indisciplina grave o las faltas repetidas de indisciplina; y
- II.- La pérdida de facultades.

IX.- CAUSALES ESPECIALES DE RESCISIÓN DE LA RELACION DE TRABAJO DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA.

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

Los directores y administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, serán considerados representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores.

Las condiciones laborales contractuales de los trabajadores de confianza deberán ser proporcionadas a la naturaleza e importancia de los servicios que presten y no podrán ser inferiores a las que rijan para trabajos semejantes dentro de la empresa o establecimiento. Por ende, la categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto.

Es causa de rescisión, aplicable a los trabajadores de confianza, la pérdida de la confianza, si para ello existe un motivo razonable, aún cuando no coincida con las causas de rescisión estipuladas en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

Concluyéndose, que los trabajos especiales revisten importancia desde el punto de vista jurídico, ya que las obligaciones de los trabajadores son también muy particulares, verbi-gracia: lo establecido en el artículo 228 de la Ley Federal del Trabajo, en el sentido de que las tripulaciones de las naves aeronáuticas, no podrán in-

terrumpir un servicio de vuelo durante su trayecto, por --
vencimiento de la jornada de trabajo. Por ende, también -
las Causales de Rescisión de la Relación de Trabajo son --
especiales, debido a la naturaleza misma del trabajo.

171

CAPITULO QUINTO.

EFFECTOS DE LA RESCISION.

- I.- Rescisión de la Relación de Trabajo sin responsabilidad para el Patrón.
- II.- Limitaciones para ejercitar las -- Causales de Rescisión de la Relación Laboral, sin responsabilidad para el Patrón.
- III.- Naturaleza de la Indemnización por Despido.
- IV.- Repercusiones de la Aplicación de - las Causales Rescisorias del Contrato de Trabajo, sin responsabilidad para el Patrón en el ámbito Laboral-Mexicano.

I.- RESCISION DE LA RELACION DE TRABAJO
SIN RESPONSABILIDAD PARA EL PATRON.

La disolución de un contrato individual de trabajo, trae aparejada la extinción de las obligaciones correlativas entre el patrón y el trabajador, ya que al celebrarse éste, su objeto es producir consecuencias de Derecho o efectos jurídicos; y si se le contempla como una fuente de las obligaciones, esos efectos jurídicos terminan con la rescisión; de ahí que las obligaciones principales se extinguen, así también las implícitas, de acuerdo con el principio jurídico de que: "Lo accesorio sigue la suerte de lo principal".

Por ende, la obligación del trabajador de ejecutar el trabajo personal subordinado y la facultad de mando que tiene el patrón sobre el mismo y el deber de obediencia de éste hacia el patrón, en relación al trabajo estipulado en el contrato individual de trabajo y en los contratos colectivos de trabajo, se extinguen. Igualmente se extingue el deber del trabajador de ejecutar el trabajo con la intensidad y esmero apropiados, en la for-

ma, tiempo y lugar convenidos, conforme a las situaciones siguientes:

- La obligación del patrón de pagar el salario a su trabajador.
- La obligación del trabajador de avisar al patrón de las causas justificadas que le impiden asistir a su trabajo.
- La obligación del trabajador de prestar auxilio y salvamento en los casos de siniestro.
- La obligación del patrón de proporcionar al trabajador un periodo de vacaciones y pagarle el salario correspondiente.
- La obligación del patrón de cubrir las cuotas patronales al IMSS y al INFONAVIT.

En suma, como los contratos se celebran para cumplirse ("pacta sunt servanda"), el incumplimiento del mismo, por la parte obrera o patronal, origina la posibilidad de ejercitar la acción rescisoria del contrato, sin responsabilidad legal alguna para la parte que la ejer -

cita.

Al respecto, Baltazar Cavazos Flores, señala:

"Si los trabajadores incumplen con la obligación de Ley, a que se refiere este precepto (artículo 134), el patrón estará en posibilidad de despedirlos sin indemnización alguna, relacionando dicho incumplimiento con la fracción XV del artículo 47 del mismo ordenamiento jurídico, que se refiere a las causas análogas, -- Ubieadem Legisratio, Ibieadem Legis esse debet dispositio (donde existe la misma razón legal, allí debe existir la misma disposición de Ley." (82)

II.- LIMITACIONES PARA EJERCITAR LAS CAUSALES DE RESCISION DE LA RELACION LABORAL, SIN-RESPONSABILIDAD PARA EL PATRON.

La prolongada permanencia del trabajador dentro de la empresa le da una protección en el trabajo que -

(82) CAUSALES DE DESPIDO
Página 69
Editorial Trillas
México 1987.

dificulta al patrón el derecho a despedirlo, situación que nos parece totalmente justa, pues el artículo 161 de la Ley de la materia, previene:

"Cuando la relación de trabajo haya tenido una duración de más de 20 años, el patrón sólo podrá rescindir la por alguna de las causas señaladas en el artículo 47, que sea particularmente grave o que haga imposible su continuación, pero se impondrá al trabajador la corrección disciplinaria que corresponda, respetando los Derechos que deriven de su antigüedad.

La repetición de la falta o la comisión de otra u otras que constituyan una causa legal de rescisión, deja sin efecto la disposición anterior."⁽⁸³⁾

De la disposición transcrita, se desprende:

(83) LEY FEDERAL DEL TRABAJO
México 1980.

a).- No se podrá despedir a un trabajador con más de veinte años de antigüedad, por asistir por primera vez a su trabajo en estado de ebriedad; sin embargo, si el trabajador roba cualquier cantidad de dinero, si procede el despido, aunque tenga más de veinte años de servicios, ya que la probidad no admite grados.

b).- La falta que cometa el trabajador tiene que ser particularmente grave; entendiéndose por "causa particularmente grave", aquella que entrañe un peligro inmediato de daño irreparable para la empresa, de carácter económico, o de inminente muerte para el patrón.

Lo anterior tiene apoyo en la Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, al exponer:

"Rescisión de la relación de trabajo -

con antigüedad de veinte años.- Aplicación del artículo 161 de la Ley Federal del Trabajo.- El artículo 161 de la Ley Federal del Trabajo, consigna una disposición que tiende a proteger los derechos de los trabajadores cuando éstos alcancen una antigüedad de veinte años o más al servicio del patrón, que consiste en que su contrato de trabajo no puede ser rescindible válidamente, aún en el caso de que el trabajador incurra en algunas de las hipótesis señaladas en las diversas fracciones del artículo 47 de la propia Ley, a menos que la falta cometida sea particularmente grave o haga imposible la continuación de la relación de trabajo; si esto último no sucede, el patrón sólo podrá aplicar la medida disciplinaria a que está autorizado, de conformidad con los instrumentos lega -

les respectivos." (84)

III. - NATURALEZA DE LA INDEMNIZACION POR DESPIDO.

Cuando un trabajador ha sido despedido sin causa justificada, podrá demandar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, su reinstalación en el trabajo que desempeñaba o el pago de Indemnización Constitucional. Si en el juicio respectivo el patrón no acredita la causa de rescisión, el trabajador tendrá derecho de que se le paguen los salarios caídos, desde la fecha del despido hasta que sea reinstalado; o al pago de tres meses de salario por indemnización constitucional, si ésta fue la acción intentada, además de los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el Laudo que se llegue a emitir.

Si en el juicio correspondiente, el patrón acredita la causal rescisoria, quedará, por consiguiente, eximido de tales obligaciones, dejando a salvo los derechos adquiridos del trabajador.

(84) SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACION
Séptima Época, Volúmenes 121-126
Quinta parte, Cuarta Sala.
Página 76
Enero-Junio 1979.

Si el trabajador despedido opta por demandar su reinstalación, el patrón quedará eximido de reinstalarlo mediante el pago de las indemnizaciones que la Ley Laboral señala, en los siguientes casos:

- I.- "Cuando se trate de trabajadores - que tengan una antigüedad menor - de un año;
- II.- Si comprueba ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, que el trabajador, por razón del trabajo -- que desempeña o por las caracte -- rísticas de sus labores, está en contacto directo y permanente con él y la Junta estima, tomando en consideración la circunstancias -- del caso, que no es posible el -- desarrollo normal de la relación de trabajo;
- III.- En los casos de trabajadores de -- confianza;

IV.- En el servicio doméstico;

V.- Cuando se trate de trabajadores -
eventuales."(85)

La Ley establece que el pago de las indemniza -
ciones aludidas anteriormente, deben hacerse tomando las -
siguientes consideraciones:

I.- "Si la relación de trabajo fuere -
por tiempo determinado menor de -
un año, en una cantidad igual al -
importe de los salarios de la mi -
tad del tiempo de servicios pres -
tados; si excediera de un año, -
en una cantidad igual al importe -
de los salarios de seis meses por
el primer año y veinte días por -
cada uno de los años siguientes -
en que hubiese prestado sus ser -
vicios;

II.- Si la relación de trabajo fuere -

(85) LEY FEDERAL DEL TRABAJO
Artículo 49
México 1980.

por tiempo indeterminado, la indemnización consistirá en veintidías de salario por cada uno de los años de servicios prestados; y

III.- Además de las indemnizaciones a que se refieren las fracciones anteriores, en el importe de tres meses de salario y en el de los salarios vencidos desde la fecha de despido hasta que se paguen las indemnizaciones."⁽⁸⁶⁾

El trabajador que sea despedido, tiene sesentadías naturales, a partir del día siguiente en que se llevó a cabo el despido, para intentar sus acciones ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Cuando el trabajador rescinde la relación de trabajo por causas imputables al patrón, deberá intentar la misma ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que se

(86) LEY FEDERAL DEL TRABAJO
Artículo 50
México 1980.

originó la causal, que motiva el ejercicio de éste Derecho.

IV.- REPERCUSIONES DE LA APLICACION
DE LAS CAUSALES RESCISORIAS
DEL CONTRATO DE TRABAJO, SIN
RESPONSABILIDAD PARA EL PATRON
EN EL AMBITO LABORAL MEXICANO.

Como ya hemos señalado con anterioridad; el último párrafo del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo establece que el patrón deberá dar al trabajador el -- aviso de rescisión por escrito, conteniendo el mismo la -- fecha y causa o causas de la rescisión, dicha obligación-patronal tiene por objeto, en primer lugar, configurar -- con precisión la causa del despido y la fecha en que ésta surte efectos, a fin de que el trabajador pueda hacer valer sus derechos frente a la causal o causales de rescisión invocadas, aviso que en forma absoluta configura la rescisión o despido, de manera que, entre tanto no se le comunique al trabajador por escrito, no surte sus efectos legales, y no corre el término de prescripción para el -- ejercicio de las acciones. En segundo lugar, sirve para-

que el patrón no pueda oponer como excepción otras causas distintas a las que motivaron el despido que comunicó al trabajador; y, en tercer lugar, que la falta del aviso rescisorio por escrito, genera la presunción jurídica de que el despido es injustificado (esto es lo que hace que se produzcan efectos injustos para el patrón); es decir, el patrón quedará obligado a probar que no despidió al trabajador o que éste abandonó el trabajo, pues de lo contrario, se escudaría en el incumplimiento de un precepto legal imperativo para originarle al trabajador desventajas en el juicio laboral. En este sentido, diversos tratadistas en materia laboral, formulan críticas a la parte final del precepto aludido; Francisco Ramírez Fonseca señala que:

"Considerar injustificado un despido por la sola falta de aviso al trabajador, sin oír en defensa al patrón--demandado, conculca en perjuicio de éste las garantías de legalidad y de audiencia consagradas en los artículos 14 y 16 de la Constitución Política

ca de los Estados Unidos Mexicanos. Por una parte, resulta evidente, - por ser un hecho positivo, que el patrón debe probar que hizo el intento de hacer del conocimiento del trabajador la fecha y causa del des pido, y que solamente acreditando - este hecho ante la negativa del -- trabajador, puede relevársele de la responsabilidad a que alude la pa rte final del artículo 47 de la Ley, cuando advierte que la "la falta de aviso al trabajador o a la Junta, - por si sólo bastará para considerar que el despido fue injustificado". - Pero por otro lado, y bordando so - bre el mismo criterio de la Corte, - queda una laguna terrible que parece que pretende colmar la Corte con el criterio apuntado, lo cual resul ta absurdo.

En efecto, decir que opera la irresponsabilidad patronal únicamente -- cuando se pueda acreditar que el trabajador se negó a recibir el aviso, -- equivale a fincar responsabilidad al patrón, a contrario sensu, siempre que no acredite tal extremo; y desafortunadamente habrá multitud de ocasiones en que el patrón no pueda acreditar la negativa del trabajador, no porque no haya pretendido no dar -- cumplimiento a la obligación de dar el aviso, sino simplemente porque le fue imposible pretender hacer del conocimiento del trabajador la fecha y causa del despido. esto ocurrirá -- siempre que el trabajador, malicianado que el patrón pretende despedirlo, se ausente del centro de trabajo, -- sin regresar a él. Es decir, el patrón se ve en la imposibilidad mate-

rial de entregar el aviso, no por negativa del trabajador, sino porque -- jamás puede localizarlo; siguiendo -- el criterio de la Corte, y habida -- cuenta de que el patrón no puede probar la negativa del trabajador, tendría que soportar las consecuencias inherentes a un despido injustificado. Nosotros pensamos que una interpretación sensata de la parte final del artículo 47 de la Ley, nos tiene que -- llevar a la conclusión de que procede poner en conocimiento de la Junta la rescisión del contrato, siempre que -- el patrón se vea imposibilitado para entregar el aviso al trabajador, ya -- sea por negativa del trabajador a recibirlo o por cualquier otra causa -- que no le sea imputable al patrón. -- En tales condiciones, la Junta de Con ciliación y Arbitraje hará la notifi-

cación respectiva siguiendo las reglas relativas al capítulo de notificaciones, liberando de responsabilidad al patrón."(87)

Asimismo, Francisco Córdova Romero se adhiere a las opiniones que consideran anticonstitucional la adición del Legislador de 1980, a la última parte del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, al opinar que:

"Sin ser oído y vencido en juicio el patrón, la sola falta del aviso de despido motiva se produzcan en su contra un laudo condenatorio. Algo que en ninguna legislación se contempla, el que por una mera disposición de procedimiento que regula un acto extrajudicial, se cierren las puertas a sus derechos de defensa.

Lo más cómodo para el trabajador es negar que se le haya dado el aviso de

(87) EL DESPIDO
Comentarios y Jurisprudencia
Páginas 170, 171, 186 y 187.
Editorial Pac, 9a. Edición
México 1989.

despido y con ello le arroja la carga de la prueba al patrón, en los términos del artículo 784 fracción VI de la Ley Federal del Trabajo en vigor. En cambio el patrón tendrá una doble carga probatoria, primero acreditar que sí dio el aviso del despido al trabajador o a la Junta, y segundo, justificar el despido acreditando la causal que haya hecho valer. Así las cosas, el patrón deberá primeramente obtener la prueba idónea para acreditar en un momento dado ante la Junta de Arbitraje la causal en que funde el despido, porque si no la tiene y por el temor que infunde el último párrafo del artículo 47 le entrega el aviso de despido, el propio aviso hará prueba en su contra, al no poder acreditar en juicio la causa del despido.

La ley señala que si el trabajador se niega a recibir el aviso, éste deberá hacérsele llegar por conducto de la Junta, haciendo uso del procedimiento paraprocesal o voluntario. Pero es omisa la ley, en cuanto a que el trabajador bien puede recibir el aviso de despido, pero negarse a firmarlo de recibido."(88)

Baltazar Cavazos Flores no coincide con el Legislador, al estimar que:

"La justificación o injustificación de un despido, no puede derivarse de un simple acto administrativo de notificación, ya que sostenemos que los despidos serán justificados o no, por su propia naturaleza, independientemente de que se dé o no el aviso de notificación.

(88) DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO
Páginas 140, 141, 142, 143, 144
Cárdenas, Editor y Distribuidor
Tijuana, B.C.N.
México 1989.

La falta de dicho aviso no debería -- traer por "sí sola" la consecuencia de que el despido se considerara como injustificado.

Sostener dicho criterio, expresamos, - equivaldría a dejar abierta la posibi - lidad de que se condenará a un patrón que hubiese despedido a un trabajador por robo, a indemnizar o reinstalar a éste por no haberle dado el aviso de despido, aunque el trabajador hubiese confesado su delito.

Por lo demás, la litis se fija preci - samente en la etapa de la audiencia - de demanda y excepciones, por lo que - si el patrón se excepciona adecuada - mente y después prueba sus defensas, - deberá quedar absuelto, independien - te de que hubiese dado o no el aviso - de despido.

Pensamos que, en todo caso, podría --

aceptarse que la falta de tal aviso --
trajera como consecuencia que el des-
pido se refutara como "presuntiva --
mente" injustificado, pero siempre --
concediéndose al patrón la llamada --
prueba en contrario.

En fin, el criterio actual tanto de-
las Juntas de Conciliación y Arbitra-
je, como de los Tribunales Colegia-
dos y de la Suprema Corte de Justi-
cia de la Nación, es en el sentido -
de que la falta del aviso de despido
trae como consecuencia, por ese solo
hecho, que el despido sea automáti-
camente injustificado."(89)

Por último, Néstor de Buen Lozano señala:

"En realidad la actual fórmula legal -
deja mucho que desear. Resulta - -
absurdo que un despido justificado -

(89) CAUSALES DE DESPIDO
Páginas 60, 61, 62, 63
Editorial Trillas
México 1987.

deje de serlo en virtud de la omisión del requisito de forma. En rigor, la Ley debió declarar nulos los despidos no efectuados en la forma prevista y consecuentemente, sin efectos, la separación, reservando la injustificación para las situaciones que no tuvieran apoyo legal."(90)

De lo expuesto por los autores citados se desprende que en infinidad de ocasiones, el patrón no puede acreditar que el trabajador se negó a recibir el aviso de rescisión, por la sencilla razón de que el mismo se ausentó del centro de trabajo, por ende le fue imposible hacerle entrega del multicitado aviso. Por lo que, en el juicio el patrón tendrá una triple carga probatoria, para acreditar los siguientes extremos:

- 1.- Que le fue imposible entregar el aviso de rescisión al trabajador - (dada la inasistencia del mismo - a la fuente de trabajo).

(90) DERECHO DEL TRABAJO
TOMO I, Págs. 550, 551.
Editorial Porrúa
México 1984.

- 2.- Que presentó ante la Junta de Conciliación y Arbitraje el Aviso Rescisorio, por medio del Procedal voluntario.
- 3.- La causal o causales del despido, motivo de la rescisión del contrato individual de trabajo.

Consideramos que la justificación o injustificación del despido, no puede derivarse de un simple acto administrativo de notificación, y será justificado o no, por su propia naturaleza, independientemente de que se dé o no el aviso de rescisión al trabajador.

Si el espíritu de la reforma de la Ley Federal del Trabajo fue la de conseguir una justicia oportuna, rápida y expedita para el sector obrero; el precepto ya referido, prolonga el procedimiento en forma innecesaria, dando como resultado un exceso de trabajo para las Juntas; y en lugar de lograr su objetivo, se aleja de él.

Algunos autores afirman erróneamente, que es factible que el patrón que indicó al trabajador la rescisión del contrato de trabajo por alguna causal determinada, en el momento de legal oportuno cambie su excepción y haga valer otra causal totalmente diferente. En esto disentimos, ya que existe Jurisprudencia definitiva en tal sentido, y que a la letra dice:

"AVISO DE RESCISIÓN SIN ESPECIFICAR LAS CAUSALES QUE LA MOTIVAN, conforme al artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, el aviso de rescisión debe de contener la fecha y causa o causas que la motivan a fin de que el trabajador tenga conocimiento de ella o ellas, y pueda preparar su -- defensa, siendo indispensable la especificación de los hechos que se le imputan para que no se modifiquen -- las causas del despido, dejándolo en estado de indefensión y víctima de -

la inseguridad jurídica, pues de --
acuerdo con los artículos 873 y 875
de la Ley Federal del Trabajo, sólo
existe una audiencia con tres eta -
pas: de conciliación, demanda y --
excepciones, y ofrecimiento y admi-
sión de pruebas, y, de no conocer -
el trabajador los hechos de la cau-
sal rescisoria con la debida oportu-
nidad, queda imposibilitado de --
preparar las adecuadas probanzas -
para demostrar su acción."(91)

Es pertinente comentar, que después de haber -
realizado nuestro trabajo, llegamos a la conclusión de --
que estamos de acuerdo con lo afirmado por algunos trata-
distas del Derecho y Abogados Litigantes, en el sentido,
de que el artículo 47, en su parte final, puede refutarse
como anticonstitucional, en virtud de que el patrón, sin-
haber sido oído y vencido en juicio, con antelación a la
substantación del mismo, este ya lo tiene perdido y forzo

(91) APENDICE 1985.
Séptima Época, Quinta Parte
Páginas 28 y 29
Editado por la Junta Federal
de Conciliación y Arbitraje
México 1985.

samente el Laudo será condenatorio.

Consecuentemente se le niega al patrón el supremo Derecho de defensa; violando las Garantías Constitucionales que consagran los artículos 14 y 16 de nuestra Carta Magna.

Así, dicho precepto legal, en la práctica, tanto su interpretación como su aplicación por las Autoridades Laborales, ha producido y continua produciendo una serie de problemas, cuya solución se dejar al arbitrio justo o no de los Laudos, y en última instancia, a las Ejecutorias que llegaren a pronunciarse.

En fin, los Laudos relacionados con el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, bien se emitan en sentido absolutorio o condenatorio; en infinidad de casos, dejan mucho que desear; frustrando a los contendientes en el litigio laboral, sean patronos o trabajadores. Son frecuentes los casos, en que el patrón, con plena justificación legal, rescinde el contrato a un trabajador;

no tan sólo con su conducta deshonesta incurrió en alguna o algunas de las causales rescisorias que contempla el referido artículo, sino también llega a cometer, dentro de su actividad laboral, uno o varios delitos sancionados por el Código Penal vigente, como son: robo, lesiones, fraude, atentados a las vías generales de comunicación, e incluso, llegar al extremo de cometer homicidios imprudenciales, como por ejemplo, tratándose de un trabajador del volante, en cuyas manos no tan sólo tiene la seguridad de los pasajeros que transporta, sino su vida; porque el mismo cometió una imprudencia o bien se embriagó o drogó, causando con ello lesiones graves u homicidios imprudenciales; y si el patrón no cumple a tiempo con el rigorista e imperdonable acto de entregarle el despido por escrito (bien sea por ignorancia o por que se asessoré de un Abogado inexperto en Materia Laboral); el Laudo que llegare a pronunciar el Tribunal de Trabajo, no tan sólo sublima y legitima la conducta punible del mal trabajador, sino que además lo premia, al otorgarle cuantiosas indemnizaciones, que en algunos casos ponen en peligro la estabilidad económica de modestas fuentes de

trabajo, deparando perjuicios muchas veces irreparables a la misma, así como al resto de los trabajadores y sus familias que dependen de ella, compañeros del mal trabajador; ya que al ejecutarse los cuantiosos laudos, como ya dijimos lesiona la fuente de trabajo, poniendo en peligro su subsistencia.

Ahora bien, en la práctica se captan las imperfecciones en que incurren los legisladores, como es el caso expuesto anteriormente; y simultáneamente afloran las soluciones a las lagunas legales y a los preceptos que en la misma no funcionan.

Podemos vislumbrar la conveniencia de sugerir de que el supuesto legal del artículo 47 in-fine de la Ley Federal del Trabajo, motivo de nuestro modesto estudio, deberá realizarse al través de las Juntas de Conciliación y Arbitraje; que dentro de su cuerpo de funcionarios, tiene aquellos investidos de fe pública, como son los Actuarios. Y que se suprima la entrega privada del aviso rescisorio, por las siguientes razones:

- 1.- Dada la imposibilidad material del patrón, de llevar a cabo la entrega del aviso de rescisión; porque en la mayoría de los casos, los trabajadores se niegan a recibirlo, o bien se ausentan del centro de trabajo.
- 2.- Llegado el juicio; tiene mayor dilación, porque la Litis-Contestio deberá abarcar, entre otras circunstancias, determinar: si como lo afirma el trabajador actor, el patrón se abstuvo de entregarle el despido por escrito; o como al excepcionarse el patrón, que el trabajador se negó a recibirlo.
- 3.- En la fase de Ofrecimiento de Pruebas, éstas serán abundantes; pues el patrón tendrá la obligación de probar el intento fallido de entregar al trabajador el aviso rescisi -

sorio, o bien la imposibilidad de cumplir con esta obligación, en virtud del ausentismo del trabajador en la fuente de trabajo.

- 4.- Para acreditar tales circunstancias, el patrón, entre otras pruebas, propondrá la testimonial de tres personas; con lo cual, nos encontramos que al haber abundancia de pruebas, se duplica el trámite de su desahogo; consecuentemente la mayor dilación procesal aludida en el punto dos.

De llegar a fructificar la modificación propuesta; y partiendo del principio de que la justicia debe ser pronta y expedita, aunada al principio de economía procesal, se encuentra más protegido el interés del trabajador cuando le es notificado el Aviso de Rescisión por conducto de las Autoridades Jurisdiccionales Laborales; lo cual entraña no tan sólo abreviar tiempo al su-

primirse el requisito previo de que se intente entregar -
privadamente por escrito el despido, omitiéndose también-
el rendir la testimonial para probar el hecho del intento
fallido de entrega del multicitado aviso. Por ende, de -
biéndose acreditar únicamente lo primordial del caso, --
que es la causal o causales rescisorias del contrato de -
trabajo en que se fundó el despido; ya que el órgano ju-
risdiccional, sin lugar a dudas, habría llevado a cabo la
notificación del mismo, en forma Oficial.

Por último, queremos hacer patente nuestro --
desacuerdo, de que el sólo hecho de omitir la entrega del
aviso de rescisión traiga como consecuencia considerar -
como injustificado el despido. Es incongruente y carente
de lógica jurídica tal disposición, pues una cosa es que-
exista la causa y otra muy diferente que no se dé el avi-
so, ya que en todo caso, se estaría en presencia de una -
prescripción, que al no estar prevista en el supuesto --
normativo multimencionado, tampoco podría operar.

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

PRIMERA.- La Rescisión sólo opera respecto a las relaciones individuales, no a las colectivas; pues la Ley no señala causas ni procedimientos para que pueda rescindirse un Contrato Colectivo de Trabajo, sólo su terminación o suspensión.

SEGUNDA.- El poder de mando y el deber de obediencia entre patrón y trabajador, sólo puede ser ejercitado en la fuente de trabajo y durante la jornada laboral y en el lugar o lugares previamente convenidos, en relación al trabajo estipulado al ser prestado en forma personal.

TERCERA.- Las obligaciones de realizar las labores, son "intuite persone" es decir, corresponde únicamente al trabajador y no puede delegarlas en otra persona; en cambio el patrón si puede delegar sus facultades de mando en su representantes.

CUARTA.- La estabilidad no significa que el trabajador permanezca vitaliciamente en el empleo, pues si in curre en alguna causal rescisoria establecida por la Ley - Laboral, genera como consecuencia la rescisión del contrato.

QUINTA.- A los trabajadores que asistan puntualmente a sus labores debe incentivárseles económicamente, - para evitar su ausentismo, beneficiándose no tan sólo él, - sino también la productividad.

SEXTA.- La entrega del Aviso Rescisorio que hace el patrón al trabajador ante un Notario Público no hace prueba plena. En virtud de que tales Funcionarios carecen de Fe Pública para certificar actos de índole laboral.

SEPTIMA.- El Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, debe ser modificado en su parte final, en cuanto a que el Aviso por escrito se realice al través de las -- Juntas de Conciliación y Arbitraje, las cuales, dentro de su cuerpo de Funcionarios tienen aquellos investidos de -- Fé Pública, como son los Actuarios, suprimiéndose la ins -

tancia de la entrega privada del Aviso Rescisorio por parte del patrón.

OCTAVA.- Partiendo del principio de que la justicia debe ser pronta y expedita, aunado al principio de economía procesal, se encuentra más protegido el interés del trabajador, cuando le es notificado el Aviso de Rescisión por conducto de las Autoridades Jurisdiccionales -- Laborales en forma oficial.

NOVENA.- Por economía procesal debe suprimirse el requisito previo de la entrega privada del Aviso Rescisorio; evitándose la dilación probatoria de acreditar el intento fallido de su entrega.

DECIMA.- Unicamente deberá acreditarse lo primordial del caso, que es la causal o causales rescisorias del Contrato de Trabajo en que se motivó y fundó el despido, ya que el órgano jurisdiccional, sin lugar a dudas, habría llevado a cabo la notificación del Aviso de Rescisión, que imperativamente establece la Ley Federal del -- Trabajo.

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

DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO
Francisco Cordova Romero
Cárdenas, Editor y Distribuidor
Tijuana, B.C.,
México 1989.

DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO
Rafael Tena Suck, Hugo Italo Morales S.
Editorial Trillas
México 1987.

CAUSALES DE DESPIDO
Baltasar Cavazos Flores
Editorial Trillas
México 1987.

LAS 550 PREGUNTAS MAS USUALES SOBRE TEMAS LABORALES
Baltasar Cavazos Flores
Editorial Trillas
México 1988.

**APLICACION PRACTICA DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO
EN LA ADMINISTRACION DEL PERSONAL**
Dionisio J. Kaye
Editorial IEE, S.A.
México 1977.

NUEVO DERECHO DEL TRABAJO
Alberto Trueba Urbina
Editorial Porrúa, S.A.
México 1982.

DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO
Alberto Trueba Urbina
Editorial Porrúa, S.A.
México 1981.

MANUAL DE DERECHO OBRERO

J. Jesús Castorena

Ed. ALE

México 1984.

TEMARIO DE DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.

Junta Federal de Conciliación y Arbitraje

México 1983.

EL DESPIDO, COMENTARIOS Y JURISPRUDENCIA

Franciso Ramirez Fonseca

Editorial Pac

México 1989.

HOMENAJE A SALOMON GONZALEZ BLANCO

Panorama del Derecho del Trabajo en México

Editado por la Dirección General

de Publicaciones U.N.A.M.

México 1984.

DERECHO DEL TRABAJO

Néstor de Buen L.

Tomo I

Editorial Porrúa, S.A.

México 1984.

DICCIONARIO DEL DERECHO PROCESAL CIVIL

Eduardo Pallares

Editorial Porrúa, S.A.

México 1963.

DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO

Mario De la Cueva

Tomo I

Editorial Porrúa, S.A.

México 1960.

DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO

Mario De la Cueva

Tomo II

Editorial Porrúa, S.A.

México 1960.

INTRODUCCION AL ESTUDIO DEL DERECHO

Eduardo García Maynes
Editorial Porrúa, S.A.
México 1983.

TEORIA GENERAL DEL PROCESO

Cipriano Gómez Lara
Editoria Haria
México 1985.

ORDENAMIENTOS JURIDICOS CONSULTADOS.

CONSTITUCION POLITA DE LOS ESTADOS

UNIDOS MEXICANOS

8a. Edición

Editorial Porrúa, S.A.

México 1986.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO

7a. Edición

Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

CODIGO PENAL PARA EL DISTRITO FEDERAL

40a. Edición

Editorial Porrúa, S.A.

México 1985.

CODIGO CIVIL PARA EL DISTRITO FEDERAL

27a. Edición

Editorial Porrúa, S.A.

México 1986.

OTRAS PUBLICACIONES CONSULTADAS.

LA GACETA LABORAL
Legislación, Jurisprudencia y Procedimientos
Junta Federal de Conciliación y Arbitraje
Número 38
Enero-Agosto 1987.

LA GACETA LABORAL
Legislación, Jurisprudencia y Procedimientos
Junta Federal de Conciliación y Arbitraje
Número 40
Septiembre-Diciembre 1987.

SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACION
Apéndice 1985.

REVISTA MEXICANA DEL TRABAJO
Organo Oficial de la Secretaría
del Trabajo y Previsión Social
5a. Epoca
México 1954.