

300
207



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES
ACATLAN

TESIS C^oN
FALLA DE OR.GEN

ANALISIS JURIDICO DE LA OBLIGACION DE LOS PATRONES DE ENTREGAR EL AVISO DE RESCISION DE CONTRATO AL TRABAJADOR Y ANTE LA NEGATIVA A RECIBIRLO, LA OBLIGACION DE PRESENTARLO ANTE LA JUNTA DE CONCILIACION Y ARBITRAJE PARA QUE ESTA SE LO NOTIFIQUE EN SU DOMICILIO. (CASO CONCRETO DEL I.M.S.S.)



T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
RUTH BEATRIZ DE LA TORRE EDMISTON





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.

A mis padres:

**Por su apoyo, cariño y comprensión-
a lo largo de mi vida, sin todo lo cual
cual, esto no hubiera sido posible.**

A Alfredo:

**Con todo mi amor por su confianza,
estímulos y paciencia.**

**A mis hermanas:
Deyanira, Patricia y Silvia.**



**Al Lic. Marcial Pérez y Pérez:
Por su ayuda, orientación, consejos
y experiencia en la materia.**

A mi hijo:

**Que aun sin haber llegado, com-
parte conmigo este momento.**

INDICE

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

CAPITULO I

GENERALIDADES Y PRESUPUESTOS DE LAS CAUSALES DE RESCISION DE CONTRATO

I.1).- La relación de trabajo.....	1
I.1.a).- La explicación contractual civilista.....	2
1).- Teoría del arrendamiento.....	6
2).- Teoría de la compra-venta.....	8
3).- Teoría del contrato de sociedad.....	9
4).- Teoría del mandato.....	10
5).- Teoría de la relación de trabajo vigente.....	11
I.2).- El contrato individual de trabajo.....	19
I.2.a).- Elementos esenciales del contrato de trabajo.....	24
I.2.b).- Presupuestos de validez del con- trato de trabajo.....	25
I.2.c).- La interpretación del contrato -- individual de trabajo.....	29

I.3.)- Contrato colectivo de trabajo.....	31
I.3.a.)- La explicación contractual civilista.....	31
1).- Teoría de la gestión de negocios.....	33
2).- Teoría del mandato.....	35
3).- Teoría del mandato complejo.....	36
4).- Teoría de la estipulación en favor de tercero.....	37
5).- Teoría de la personalidad moral ficticia de la asociación profe-- sional.....	39
I.3.b.)- Evolución del contrato colectivo de trabajo.....	40
I.3.c.)- El contenido del contrato colectivo de trabajo.....	48
I.3.d.)- Requisitos de validez del contrato colectivo de trabajo.....	52
I.3.e.)- Interpretación del contrato colectivo de trabajo.....	55

CAPITULO II

ANALISIS DE LAS CAUSALES DE RESCISION DE CONTRATO A QUE SE REFIERE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

II.1.)- La rescisión del contrato.....	64
II.1.a.)- Incumplimiento del trabajador.....	67
II.1.b.)- Incumplimiento del patrón.....	69

II.2).- Análisis de las causales de rescisión del contrato individual de trabajo.....	70
II.3).- Análisis de las causales de rescisión en los trabajos especiales.....	81
II.3.a).- Trabajadores de confianza.....	82
II.3.b).- Trabajadores de los buques.....	87
II.3.c).- Trabajadores de las tripulaciones aeronáuticas.....	93
II.3.d).- Trabajadores de ferrocarriles.....	100
II.3.e).- Trabajadores de autotransporte de servicio público.....	101
II.4).- Las causales de rescisión en relación con lo dispuesto por el contrato colectivo de trabajo del Instituto Mexicano del Seguro Social.....	104
II.5).- Análisis, concepto y amplitud de algunas causales de rescisión a que se refiere el- artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.....	105
II.5.a).- Faltas de probidad.....	106
II.5.b).- Injurias.....	113
II.5.c).- Actos de violencia, amagos y malos tratamientos.....	114
II.5.d).- Actos intencionales e imprudencia grave.....	115
II.5.e).- Actos inmorales.....	116
II.5.f).- Revelación de secretos.....	117

II.5.g).- Faltas de asistencia del trabajador.....	118
II.5.h).- Desobediencia del trabajador.....	125
II.5.i).- Negativa a adoptar las medidas preventivas y los procedimientos indicados para evitar accidentes y enfermedades.....	129
II.5.j).- La ebriedad o uso de narcóticos o drogas enervantes.....	130
II.5.k).- La sentencia penal condenatoria.....	134
II.5.l).- Causas análogas de rescisión.....	134
II.6).- Las causales de rescisión de contrato por causas imputables al patrón.....	138

CAPITULO III

LA OBLIGACION DEL PATRON DE ENTREGAR EL AVISO DE RESCISION DE CONTRATO AL TRABAJADOR, POR ESCRITO Y EN FORMA PERSONAL, Y EN CASO DE SU NEGATIVA A RECIBIRLO, LA CARGA DE SOLICITAR A LA JUNTA DE CONCILIACION Y ARBITRAJE SE LO NOTIFIQUE EN SU DOMICILIO

III.1).- Semblanza sobre el Derecho Procesal del Trabajo.....	141
III.1.a).- Definición de Derecho Procesal del Trabajo.....	141

III.1.b).-Diferencia entre proceso y procedimiento.....	142
III.1.c).- Las partes que intervienen en el proceso laboral.....	144
III.1.d).- Principios que rigen el proceso laboral.....	145
III.1.e).- Los órganos encargados de la administración de justicia labo- ral.....	150
III.1.e.1).- Competencia de las Juntas.....	154
III.2).- El procedimiento para entregar el aviso de rescisión de contrato al trabajador.....	159
III.2.a).- Requisitos que debe reunir el aviso de rescisión de contrato.....	160
III.2.b).- El problema práctico que re- presenta la omisión de la Ley al no especificar el lugar en- que se debe hacer entrega-- al trabajador del aviso de -- rescisión de su contrato in-- dividual de trabajo.....	164
III.2.c).- Efectos jurídicos de la nega- tiva del trabajador para re- cibir el aviso de rescisión -- de su contrato de trabajo.....	169

III.2.d).- La notificación del aviso de rescisión de contrato al - - - trabajador en su domicilio- por parte de la Junta de - - Conciliación y Arbitraje.....	185
III.2.e).- Imposibilidad del patrón para notificar el aviso de rescisión de contrato al trabajador por causa ajena al mismo.....	185
III.3).- Crítica a los últimos párrafos del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo y en --- especial a la sanción que impone al pa- trón dicho precepto.....	189

CAPITULO IV

PROBLEMATICA QUE REPRESENTA AL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL, COMO PATRON, DAR CUMPLIMIENTO A LAS OBLIGACIONES QUE LE IMPONE EL ARTICULO 47 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN SUS ULTIMOS PARRAFOS

IV.1).- Investigación administrativa para acreditar las irregularidades o desviaciones en que- incurre el trabajador.....	193
---	-----

IV.2).- Notificación al trabajador del oficio de rescisión del contrato individual de - - trabajo en forma personal.....	204
IV.3).- Paraprocesal ante la negativa del trabajador de recibir el aviso de rescisión de contrato - de trabajo.....	205
IV.4).- Paraprocesal ante la imposibilidad de localizar al trabajador en su centro o en su domicilio para notificarle el aviso de rescisión, -- causas ajenas y desconocidas por el patrón.....	207
CONCLUSIONES.....	209
BIBLIOGRAFIA.....	4

INTRODUCCION

El tema de la presente investigación surgió en virtud de que, siendo apoderada del Instituto Mexicano del Seguro Social se presentó controversia respecto a la notificación del aviso de rescisión de la relación laboral, ante la negativa del trabajador para recibirlo.

Pues bien, con el objeto de encuadrar el tema, hemos tenido a bien, en el primer capítulo, referirnos al proceso mediante el cual se determinó la naturaleza de la relación laboral, comentando las diversas teorías que civilistas renombrados propusieron para explicarla, sin obtener resultados positivos; asimismo se analizan los elementos esenciales del contrato y los presupuestos para su validez.

De igual forma se trata lo relacionado con el contrato colectivo de trabajo, analizando también las teorías civilistas que surgieron con motivo del nacimiento de esta figura jurídica y su evolución a través de las épocas.

Otros puntos que se tratan en este capítulo son el contenido, requisitos e interpretación del contrato colectivo de trabajo.

Por su parte, en el capítulo segundo se analiza la figura de la rescisión del contrato individual de trabajo, tanto en su aspecto general como en los trabajos especiales.

De manera particular se estudian cada una de las causales de rescisión de contrato estipuladas en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, así como su amplitud y alcance.

El capítulo tercero por ser de tinte eminentemente procesal, lo iniciamos con una breve semblanza del Derecho Procesal de Trabajo, diferenciando entre proceso y procedimiento; recordando las partes que intervienen en el proceso laboral y los principios que rigen al mismo, así como los órganos encargados de la administración de justicia del trabajo.

En virtud de las diversas lagunas que existen en nuestro Código Laboral respecto al procedimiento para la entrega del aviso de rescisión de contrato al trabajador, se analizan los requisitos y supuestos que emanan de dicho procedimiento, haciendo notoria la urgente necesidad de reformar los últimos párrafos del artículo 47 tantas veces citado.

La problemática que representa para el Instituto Mexicano del Seguro Social, como patrón, dar cumplimiento a las obligaciones que le impone, el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo en sus últimos párrafos, es el tema medular del cuarto capítulo, y en donde se analiza asimismo, la investigación administrativa que se realiza para acreditar las irregularidades o desviaciones en que incurra el trabajador; el proceso para notificar el oficio de rescisión de contrato individual de trabajo en forma personal; la procedencia del procedimiento paraprocesal ante la negativa del trabajador a recibir el aviso de rescisión de contrato de trabajo y por último, ante la imposibilidad, por parte del patrón, de localizar al trabajador en su domicilio

o centro de trabajo para notificar el aviso tantas veces mencionado, por causas ajenas y desconocidas al mismo, el procedimiento que debe seguirse.

El derecho laboral está aun incompleto, motivo por el cual, dentro de las posibilidades que nos permita nuestro campo de acción, debemos proponernos subsanar todas y cada una de las lagunas que existen en nuestro Código Federal Laboral, para que cada vez sea más idóneo a las necesidades de los tiempos actuales.

CAPITULO I

GENERALIDADES Y PRESUPUESTOS DE LAS CAUSALES DE RESCISION DE CONTRATO.

1.1).- La relación de trabajo.

La lucha del derecho del trabajo para afirmar su individualidad y autonomía fue severa, así como para lograr transformarse en el derecho general de las relaciones laborales.

Por una parte, la separación del derecho del trabajo de la disposición base del derecho de las obligaciones y del contractualismo, fue dificultosa ya que en nuestro Código Civil de 1870 el trabajo continuaba contemplándose como una cosa en el comercio.

Insistían los civilistas en contemplar al trabajo en un contrato de arrendamiento de servicios, no obstante que varios escritores estuvieron en contra de la idea de que el hombre y las bestias de carga y de tiro estuvieran regidos por las mismas disposiciones; posteriormente Francisco Carnelutti sostuvo la idea de que la relación de trabajo era un contrato de compra-venta similar al contrato para suministro de energía eléctrica, en virtud del cual, los trabajadores vendían su energía de trabajo al empresario, quien podía utilizarla en forma que considerara conveniente.

Chatelain y Valverde defendieron la idea de que la relación de trabajo debía considerarse como un contrato de sociedad, lo que implicaba la salvaguarda de la dignidad humana ya que mediante dicho contrato, los trabajadores aportaban su energía de trabajo y el empresario el capital, con la finalidad de compartir las utilidades y en consecuencia, el salario era la participación que correspondía al trabajo.

Hubo también quien contemplara la relación de trabajo como una especie de mandato que el patrón otorgaba al trabajador para la ejecución y realización de determinadas actividades. ¹

1.1.a).- La explicación contractual civilista.

Al respecto el maestro Mario de la Cueva comenta que nuestro Código Civil de 1870, no pudo separar al trabajo de la disposición y bases del derecho civil -que es la única que tuvo sentido humano-, ya que éste continuaba considerándose como una cosa en el comercio.

En la Exposición de Motivos del Código Civil de 1870, sus autores afirmaron:

"... sea cual fuere la esfera social en que el hombre se halle colocado, no puede ser comparado con los seres irracionales y menos aun con las cosas inanimadas, pues

¹ Cfr. DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A., 1972, México, pág. 179.

parece un atentado contra la dignidad humana, llamar alquiler a la prestación de servicios personales. Más semejanza tiene con el mandato, porque en ambos contratos, el mandante encarga a otro la ejecución de ciertos actos... La aptitud será más intelectual en uno y más material en otro, pero en ambos supone una cualidad moral, porque nadie puede prestar un servicio, sea el que fuere, sin emplear su libre voluntad y poner en ejercicio alguna de las facultades peculiares del hombre...".²

El derecho civil, que había contemplado sin inmutarse la aparición de las leyes de excepción protectoras del trabajo, comprendió que en esa batalla estaban en juego la esencia misma del contractualismo individualista y subjetivista tradicional y la integración misma del derecho civil y por encima de ella la del derecho privado; entendió asimismo que la victoria de la idea nueva implicaría que el derecho regulador de uno de los aspectos más extensos e importantes de las relaciones humanas pasaba sobre el principio de que el contrato, basado en la autonomía de la voluntad, que era la fuente creadora de los derechos y obligaciones en las relaciones entre los hombres, tesis que sería substituida por la doctrina que atribuía al hecho simple de la prestación de un trabajo la fuerza suficiente para crear, aun en contra de la voluntad de los empresarios, derechos y obligaciones; una doctrina que, además, postulaba la aparición de un derecho nuevo, que

² ÍBIDEM.

declaraba constituir un tercer género dentro de la milenaria clasificación del orden jurídico interno en derecho público y derecho privado.

Asimismo, el maestro sostiene que la defensa de la teoría de la relación de trabajo como una situación jurídica objetiva independiente de su origen, partió tomando como base que el derecho del trabajo mexicano nació en la Asamblea Constituyente, sin relación alguna con el derecho civil, sino por el contrario, como un derecho cuyas bases tenían como sustento la decisión fundamental del pueblo y la idea de salvaguardar los derechos del hombre, superando hasta entonces, la dominante concepción jurídica que tenía sus raíces en la historia hasta la solución esclavista de los jurisconsultos romanos.³

En este sentido, Néstor de Buen dedica especial cuidado al problema de determinar como nace, se integra, desarrolla y extingue la relación laboral, asociándola por un lado a la problemática de la técnica jurídica, cuando se pretende encuadrar los orígenes y características de la relación de trabajo, ubicándola dentro de la clasificación de diversas y diferentes categorías jurídicas y por otro lado, cuando se vincula a la problemática social y a nuestra experiencia constitucional, se advierte que la relación de trabajo surge desvinculada de cualquier otra figura análoga, particularmente del campo del derecho civil, con virtualidad y naturaleza propias desde el momento en que se otorga a los derechos de los trabajadores el rango de norma suprema en el Constituyente de 1916-1917, puesto que considera que toda relación de trabajo es una relación jurídica.

³ Cfr. Op. Cit., p.p. 180-181.

Savigny fue quien expuso el concepto de relación jurídica que ha tenido mayor arraigo -aunque desde el punto de vista de De Buen ya ha sido superada-, definiéndola como "una vinculación entre dos o más personas, determinada por una norma jurídica", ⁴ descubriendo en ella dos elementos: a).- la materia, es decir, aquella relación jurídica y b).- la determinación jurídica de esa materia, designado como el elemento a formar, es decir, aquello por lo que la relación jurídica de hecho toma el carácter de forma jurídica.

Tal idea fue retomada y suscrita por los seguidores de Savigny -Puchta, Punstchart y Plosz, en el derecho moderno-, fortaleciéndose el arraigo de la tesis personalista que sostiene que toda relación jurídica lleva implícita una relación entre personas que se desdobra en derechos y obligaciones. Las aportaciones de la Escuela de Marburgo -cuyos principales exponentes fueron Cohen y Stamler, el pensamiento de Del Vecchio y la teoría pura del derecho de Kelsen, además de las consideraciones sobre el tema de Juan Carlos Cossio y Eduardo García Máynez-, no han modificado sustancialmente las premisas de Savigny, aunque en otros aspectos sus concepciones sean diferentes. No obstante que corrientes modernas del pensamiento jurídico han alterado sustancialmente tales concepciones personalistas y voluntaristas, el caso de Hans Kelsen se excepciona puesto que, dedica especial importancia al aspecto normativo, haciendo notar la necesidad de contemplar la relación jurídica en forma separada del concepto de obligación.

⁴ Citado por SMITH, Juan Carlos, Sistema de Derecho Romano Actual, Tomo I, 1972, Madrid, pág. 52.

En consecuencia, Néstor de Buen, apoya la idea de que ninguna relación implica necesariamente dos sujetos, además de derechos y obligaciones; ni que toda norma jurídica es creadora de relaciones jurídicas ⁵ puesto que, la relevancia social que tomó la relación de trabajo -a consecuencia del desarrollo industrial y de la toma de conciencia del proletariado, llevaron a los juristas a la necesidad de contemplar y analizar esa relación-, que hasta entonces era considerada como un fenómeno que requería de formas propias y no prestadas ni retomadas de los contratos civiles.

En virtud de la confusión existente, el jurista Mario de la Cueva, hizo hincapié en la imperiosa necesidad de considerar a la relación de trabajo en sí misma, desligándola de otras relaciones y de toda comparación entre ellas; por lo que a la fecha se le ha considerado como uno de los máximos precursores de la relación de trabajo y del derecho del trabajo.

Antes de entrar al análisis de la Teoría de la Relación de Trabajo, es necesario -para su mejor comprensión-, citar las tesis ya superadas que equiparaban al contrato de trabajo con un contrato civil:

1).- Teoría del arrendamiento.

Tuvo su origen en el Derecho Romano y fue recogida en el Código de Napoleón en sus artículos 1780 y 1781, relativos al

⁵ Cfr. Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa, S.A., Tomo I, 7a. ed., 1989, México, p.p. 508.

arrendamiento de domésticos y obreros expuesta en forma doctrinal por Planiol, quien definió al arrendamiento de trabajo como "un contrato por virtud del cual una persona se compromete a trabajar durante un tiempo para otro, mediando un precio proporcional al tiempo, denominado salario",⁶ afirmando que con frecuencia se perdían intencionalmente del nombre que debía aplicarse a ese contrato, criticando fuertemente a los economistas, diciendo que éstos se conformaban dándole denominaciones falsas o inútiles, acostumbrados a llamar *contrato de trabajo* al arrendamiento de trabajo, argumentando que en derecho no tiene mayor razón de ser la expresión de *contrato de cosa* si en realidad se refería al arrendamiento de cosas y en consecuencia, si el trabajo podía ser objeto de varios contratos, como arrendamiento, empresa, sociedad o prestación gratuita, el mínimo sentido común exigiría el aclarar de cuál de ellos se habla, sosteniendo que la única expresión con valor científico lo era la de *arrendamiento de trabajo*.

Planiol abunda en su dicho y en cuanto al problema de la naturaleza jurídica argumenta que ese contrato es positivamente de arrendamiento, considerando que la cosa alquilada es la fuerza de trabajo que tiene cada persona y que puede ser utilizada por otro, fuerza que a su vez era susceptible de ser alquilada en este tipo de contrato y que por tal motivo, la remuneración del trabajo por medio del salario es proporcional al tiempo, como en el caso del arrendamiento de las cosas.⁷

Esta tesis fue criticada fundamentalmente por Lotmar, aunque sólo desde el punto de vista del contrato de trabajo, al afirmar que "el

⁶ Citado por Idem, pág. 512.

⁷ Cfr. Idem, pág. 631.

trabajo no se separa de quien lo presta, mientras que en el arrendamiento, la cosa arrendada pasa a poder del arrendatario y además, que la prestación del arrendador o vendedor es siempre una parte de su patrimonio; mientras que en el contrato de trabajo, no se contrata sino fuerza personal que de ninguna manera pertenece al patrimonio".⁸ Asimismo, Mario de la Cueva al respecto agrega "que la fuerza de trabajo no forma parte del patrimonio de las personas y, en consecuencia, no puede ser objeto del contrato; además de que en el caso del contrato de arrendamiento, su esencia conlleva la obligación de devolver la cosa arrendada, lo cual es imposible en el contrato de trabajo, ya que la fuerza o energía de trabajo se consume".⁹

2).- Teoría de la compra-venta.

La misma se debe a Francisco Carnelutti, quien para determinarla comparó al contrato de trabajo con el suministro de energía eléctrica, considerando al respecto que "el objeto del contrato no es la fuente de energía, sino la energía misma y ésta no puede ser objeto de arrendamiento, pues en el contrato de arrendamiento debe devolverse la cosa recibida, lo que no puede ocurrir con la energía eléctrica recibida. La energía eléctrica, en consecuencia, solamente puede ser objeto de un contrato de compra-venta".¹⁰ En este orden de ideas, admite que existen entre ambos contratos notables diferencias -no obstante que no se puede impedir la comprobación del género-, ya que la energía humana en cuanto es objeto de un contrato es entonces una cosa, sin pasar por alto que la

⁸ Citado por De la Cueva, Mario, Op. Cit., Tomo I, pág. 447.

⁹ Op. Cit., pág. 448.

¹⁰ Citado por IBIDEM.

energía humana sólo es objeto de contrato en cuanto se materializa, exteriorizándose al salir del cuerpo humano.

En relación a esta teoría, Mario de la Cueva la considera como el mayor y mejor esfuerzo de los civilistas para limitar la relación de trabajo a una de las figuras del derecho civil, también la califica como audaz, en cuanto a que la energía humana sea una cosa susceptible de convertirse en el objeto de un contrato, lo cual implicaría la degradación del trabajo.

Crítica apoyada por el doctor Néstor de Buen y quien además considera que de ahí la razón de ser (*ratio-legis*) del artículo tercero ¹¹ de la Ley Federal del Trabajo vigente.

3).- Teoría del contrato de sociedad.

Chatelain y Valverde fueron sus máximos expositores. Esta tesis considera que el contrato de trabajo existe principalmente en la gran industria -refiriéndose al trabajo en la empresa-, en donde se produce la aportación: por el patrón su capital, espíritu de iniciativa, etc. y por parte del trabajador su fuerza, su trabajo y habilidad profesional; asimismo, ambos participan de los resultados obtenidos que dependen de las contingencias de la empresa y en razón de ellos, el salario del trabajador sentirá los golpes de una etapa de crisis o poco a poco recibir beneficios además del salario.

¹¹ Art. 3o.- El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

Mario de la Cueva crítica esta tesis argumentando que, "únicamente constituye una explicación económica del fenómeno de la producción; entre el contrato de trabajo y en el de sociedad, existen grandes diferencias ya que en el primero, hay un cambio de prestaciones y un trabajo subordinado, mientras que en el segundo hay un trabajo en común; que el contrato de trabajo supone una relación de acreedor y deudor, entre el patrón y los trabajadores; mientras que en el contrato de sociedad, las relaciones existen entre la sociedad y cada uno de los socios".¹²

En apoyo a la crítica de Mario de la Cueva, respecto a la teoría en comento, el doctor Néstor de Buen agrega como consideración complementaria que, "el acto constitutivo de la sociedad no es un contrato, sino por el contrario, se trata tan sólo de un acto colectivo".¹³

4).- Teoría del mandato.

Sin precisar quiénes la exponen, De la Cueva opina "que se encuentra definitivamente descartada, ya que a diferencia de lo que ocurría en Roma, el mandato de acuerdo a la definición del mismo, contenida en el artículo 2546¹⁴ del Código Civil, solamente existe para la ejecución de actos jurídicos".¹⁵

¹² Cfr. Op. Cit., pág. 451.

¹³ Op. Cit., pág. 288.

¹⁴ Art. 2546.- El mandato es un contrato por el que el mandatario se obliga a ejecutar por cuenta del mandante los actos jurídicos que éste le encarga.

¹⁵ Citado por DE BUEN, Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo I, Op. Cit., pág. 515.

5).- Teoría de la relación de trabajo vigente.

Actualmente, la teoría de la relación de trabajo tiene como principal fundamento el que a la relación de trabajo no le son aplicables las tesis civilistas del contrato, ni puede derivarse de un contrato *sui-géneris*.

El maestro De la Cueva es su principal exponente y afirma que, "la relación de trabajo no puede nacer de un contrato, ya que en ese caso se estaría ante una grave contradicción con la idea misma del derecho del trabajo, ya que éste no protege los acuerdos de voluntades, sino al trabajo mismo, pues su misión... no es regular un intercambio de prestaciones, sino... asegurar la salud y la vida del hombre y proporcionar al trabajador una existencia decorosa", ¹⁶ definiendo a la relación de trabajo como "la situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono, por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud del cual se aplica al trabajador un estado objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la Declaración de los Derechos Sociales, de la Ley del Trabajo, de los Convenios Internacionales, de los contratos colectivos y contratos-ley y de sus normas supletorias". ¹⁷

De la anterior descripción, nuestro jurista señala como puntos fundamentales:

¹⁶ Op. Cit., pág. 185.
¹⁷ IBIDEM.

*- El hecho constitutivo de la relación es la prestación de un trabajo subordinado.

- La prestación de trabajo, por el hecho de su iniciación, se separa del acto o causa que le dio origen y provoca por sí misma, la realización de los efectos que derivan de las normas de trabajo, en beneficio del trabajador.

- La prestación del trabajo determina ineludiblemente la aplicación de las normas del derecho del trabajo, ya que estas constituyen un estatuto imperativo, cuya vigencia y efectividad no obedecen a la voluntad del trabajador y del patrono, sino, exclusivamente, a la prestación del trabajo.

- La prestación del trabajo crea una situación jurídica objetiva que no existe con anterioridad y la cual se denomina relación de trabajo.

- La prestación del trabajo deriva inmediatamente de un acto de voluntad del trabajador, pero los efectos que se producen provienen, fundamentalmente de la ley y de los contratos colectivos".¹⁸

Además, agrega las siguientes consideraciones:

¹⁸ Idem, p.p. 185-186.

"- El acuerdo de voluntades no es un requisito inevitable para la formación de la relación de trabajo.

- El acuerdo de voluntades no podrá ser rector ni quien regule la vida de la relación, ya que esa función la cumplen *un estatuto, la ley y los contratos colectivos* y en consecuencia, la relación de trabajo adquiere una vida propia que se transforma por principios que le son propios.

- En los casos de los trabajadores de confianza, los domésticos y los de la pequeña industria, suele darse un acuerdo previo, pero la relación puede variar o modificar con posterioridad el contenido del acuerdo originario.

- No es cierto que deba existir una voluntad empresarial para dar nacimiento a la relación de trabajo, ya que aquélla es más aparente que real; por ejemplo, en los casos en que los sindicatos obreros son fuertes, no solamente no desempeña ningún papel, sino que la relación de trabajo se forma en oposición a ella, lo cual ocurre cuando está en vigor la cláusula de exclusión de ingreso a que se refiere el artículo 395 ¹⁹ de la Ley Federal del Trabajo". ²⁰

¹⁹ Art. 395.- En el contrato colectivo podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante. Esta cláusula y cualesquiera otras que establezcan privilegios en su favor, no podrán aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formen parte del sindicato y que ya presten sus servicios en la empresa o establecimiento con anterioridad a la fecha en que el sindicato solicite la celebración o revisión del contrato y la inclusión en él de la cláusula de exclusión.

Podrá también establecerse que el patrón separará del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato comprobante.

²⁰ DE BUEN. Néstor. Tomo I. Op. Cit., pág. 187.

"Eventualmente y de acuerdo con la Exposición de Motivos de la Nueva Ley Federal del Trabajo, la relación de trabajo puede nacer de un contrato, pero el empleo de este término no debe pensarse como un retorno a la concepción contractualista del derecho civil, ni a una aceptación parcial para el caso de que existiese acuerdo previo, ya que su única significación radica en que el trabajador adquiere la obligación de poner su energía de trabajo a disposición del patrón a partir de la fecha establecida y en que el empresario adquiere el derecho de utilizarla y asume la obligación de pagar el salario.

El convenio celebrado, cualquiera que sea la naturaleza de la relación pactada, no es obstáculo para que el trabajador determine que la realidad de su prestación configura un trabajo subordinado, y en consecuencia, si en principio se quiso formar una prestación de servicios libres en términos del Código Civil, si la realidad es otra, ésta debe imponerse e infringir, *ya que el derecho del trabajo no protege los acuerdos de voluntades como tales, sino la energía del trabajo del hombre*".²¹

Respecto a la tesis de Mario de la Cueva, Néstor de Buen la considera aceptable en lo general; sin embargo, apunta algunas observaciones que implican una contradicción importante y algún error de apreciación originado de una estimación equivocada a propósito de lo que el maestro denomina *el Contrato de Derecho Civil*:

²¹ Idem, p.p. 191-192.

Está de acuerdo en que la relación de trabajo puede tener un origen no contractual y de que en algunas ocasiones no se da la voluntad del patrón para establecerla; asimismo apoya la tesis en el sentido de que una vez que nace la relación laboral, ésta adquiere vida propia, apartándose tal vez del motivo que le dio origen, transformándose por imperativo de ley, de los contratos colectivos y de otros ordenamientos, así como a que no importando el nombre que se dé a determinado convenio, se estará siempre ante una relación laboral cuando aquél implique una prestación subordinada de servicios.

Por el contrario critica la teoría de la relación de trabajo, considerando en primer lugar, que la misma sí puede tener un origen contractual, y más aun, cuando tal situación está contemplada en el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo vigente, admitiendo la posibilidad de convenir en términos del derecho de las obligaciones, la prestación de un servicio personal y ello no es por sí algo indebido, ni atenta contra la dignidad humana, la posibilidad de pactar un servicio a cambio de una remuneración; puesto que indigno sería que la remuneración fuera inferior a lo justo o la jornada excesiva y a diferencia de la teoría en comento, sostiene:

"- Que el hecho constitutivo de la relación de trabajo sí consiste en la prestación de un servicio subordinado, pero siempre a manera de antecedente, existirá un acto jurídico, como categoría genérica y que una vez celebrado el pacto que le da origen, aun antes del nacimiento de la relación laboral, en términos de lo dispuesto por la ley, el trabajador podrá

intentar las mismas acciones que las que derivan de un despido injustificado, en el caso de que el patrón se negara a proporcionar el trabajo.

- La relación de trabajo no nace siempre de un acto de voluntad, sino que como regla general, nace de un estado de necesidad, sin que ello contravenga lo dispuesto por el artículo 5o. Constitucional ²² ya que dicho estado de necesidad es diferente a una obligación.

No está de acuerdo en que los contratos civiles son estáticos, citando al respecto algunos artículos de ordenamientos, tales como el Código Civil Italiano y el Código Civil del Distrito Federal, ²³ entre otros, en los que se encuentran consagradas las teorías de la imprevisión y la posibilidad de que en determinadas situaciones, puedan modificarse las obligaciones pactadas, según se requiera, buscando siempre el equilibrio correspondiente". ²⁴

Aun y cuando la admite en lo sustancial, considera que al maestro De la Cueva le faltó dedicar especial atención y explicar lo relativo a la naturaleza jurídica del acto antecedente a la relación de trabajo.

²² Art. 5o (Cuarto párrafo).- Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa contribución y sin su pleno consentimiento, salvo...

²³ El arrendatario no tendrá derecho a la rebaja de la renta por esterilidad de la tierra arrendada o pérdida de frutos provenientes de casos fortuitos ordinarios, pero sí en caso de pérdida de más de la mitad de los frutos, por casos fortuitos extraordinarios.

Entiéndase por casos fortuitos extraordinarios: el incendio, guerra, peste, inundación insólita, langosta, terremoto u otro acontecimiento igualmente desacostumbrado y que los contratantes no hayan podido razonablemente prever.

En estos casos el precio del arrendamiento se rebajará proporcionalmente al monto de las pérdidas sufridas...

²⁴ Derecho del Trabajo. Tomo I, Op. Cit., pág. 519.

Respecto de la relación de trabajo y como elemento esencial de la misma, De Buen otorga relevancia al elemento subordinación, "haciendo notar el problema que para la doctrina ha representado el determinar la esencia de la relación de trabajo, en cuanto a la relación patrón-trabajador; ello ha permitido eliminar las fórmulas patronales de simulación, ya que en épocas anteriores, algunos criterios apoyaban la intención de los patrones de evadir las mayores responsabilidades que en el caso de la prestación de servicios personales emanan de las normas de trabajo". ²⁵

"Hace notar que en el caso de México, tal problemática surgió del texto del artículo 17 ²⁶ de la ley anterior y de una interpretación errónea del mismo, de lo cual resultó la idea de que únicamente existirá contrato de trabajo cuando el trabajador dependiera económicamente del patrón y si además el trabajador se encontraba sometido a las instrucciones técnicas de aquél; tal equívoco llevó a sostener tesis como las siguientes:

- Que no podía admitirse la existencia de la relación laboral, en el caso de que el trabajador, (en el sentido profesional) prestara sus servicios a dos o más patrones, ya que no se daba una dependencia económica exclusiva.

- Tampoco admitía la naturaleza de la relación laboral, en el caso de que los conocimientos técnicos del trabajador superaran a los del patrón, ya que ello implicaba la imposibilidad de *dirección*". ²⁷

²⁵ Idem, pág. 520.

²⁶ Art. 17. Contrato individual de trabajo es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra, bajo su dirección y dependencia, un servicio personal mediante una retribución convenida.

²⁷ Cfr. Derecho del Trabajo, Tomo I, Op. Cit., pág. 520.

Tal situación fue superada hasta el año de 1944 por la Jurisprudencia, en la ejecutoria dictada el 20 de octubre de ese año, al resolver el Amparo Directo 1690/43/2º y en que la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, consideró que de una sana y correcta interpretación del artículo 17 del ordenamiento laboral anterior, debía entenderse que para que existiera un contrato de trabajo, era necesario que aquel que prestara sus servicios, lo hiciera por orden y bajo la dependencia patronal.

Reforzando tal interpretación, el 24 de noviembre de 1944, al resolver el Amparo Directo 5527/44/1*, la Suprema Corte de Justicia de la Nación utilizó por primera vez el término *subordinación* considerando que la ley establecía como uno de los requisitos del contrato, más que la dependencia económica, la dependencia-subordinación siendo a partir de entonces que la subordinación se contempla como la cualidad esencial de la relación de trabajo; considerándose que no existía la misma en aquellos casos en que la prestación remunerada de un servicio no implicara el poder de mando y el deber de obediencia; no obstante que en términos del artículo 18 de la ley de 1931 ²⁸ imponía al patrón la carga de la prueba, ya que toda relación personal presumirá la existencia del contrato de trabajo, salvo prueba en contrario.

²⁸ Art. 18.- Se presume la existencia del contrato de trabajo entre el que presta un servicio personal y el que lo recibe. A falta de estipulaciones expresas de este contrato, la prestación de servicios se entenderá regida por esta Ley y por las normas que le son supletorias.

La Nueva Ley Federal del Trabajo, en su artículo 20 consagra el principio sostenido por la doctrina y la jurisprudencia, apuntando a la subordinación como elemento esencial de la relación laboral.

Respecto a la subordinación, Néstor de Buen considera que la constituyen "el poder de mando y el deber de obediencia, los cuales operan limitadamente sujetos a la duración de la relación laboral, es decir, en cuanto a la jornada de trabajo y al trabajo contratado".²⁹

Ya que hemos expuesto las hipótesis normativas de la relación de trabajo, ahora, estudiaremos dos tipos de contratos, a saber: Contrato individual de trabajo y contrato colectivo de trabajo.

1.21.- El contrato individual de trabajo.

De la definición de contrato individual de trabajo contenida en el artículo 20³⁰ de la Ley Laboral vigente, se desprenden tres importantes aspectos:

1).- Existe un contrato de trabajo y estará sujeto a las normas laborales, si se da la obligación de prestar un trabajo personal subordinado a otra persona y la de pagar un salario, no importando qué denominación se le otorgue:

²⁹ Cfr. Derecho del Trabajo, Tomo I, Op. Cit., pág. 522.

³⁰ Art. 20.- Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

2).- La esencia del contractualismo en el derecho del trabajo radica en la afirmación de que el vínculo que se establece entre el trabajador y el patrón estará necesariamente originado por un acuerdo de voluntades, aunque ese vínculo en algunos casos sea expreso y en otros tácito o aun supuesto;

3).- El contrato surte todos sus efectos legales, independientemente de que por causa imputable al patrón no se lleve al cabo la prestación del servicio. ³¹

El artículo 17 de la Ley Federal de 1931 definió al contrato de trabajo como "aquél por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra, *bajo su dirección y dependencia*, un servicio personal mediante una retribución convenida". ³²

La doctrina contenida en los escritos y alegatos de los procesos de trabajo expresaba que la Ley había consignado dos elementos para configurar el contrato de trabajo: *la dirección y la dependencia*, de los cuales, el primero servía para designar la relación técnica que se da entre el trabajador y el patrono, que obliga a aquél a prestar el trabajo siguiendo los lineamientos, instrucciones y órdenes que reciba, en tanto que el segundo se refería a la relación económica que se creaba entre el prestador de

³¹ Cfr. DAVALOS, José, *Derecho del Trabajo I*, Editorial Porrúa, S.A., 1985, México, pág. 108.

³² TRUEBA URBINA, Alberto y TRUEBA BARRERA, Jorge, Editorial Porrúa, 56a. ed., 1957, México, pág. 21.

trabajo y el que lo utilizaba, una situación de hecho consistente en que la subsistencia del trabajador depende del salario que percibe.

Las consecuencias de esta interpretación repercutieron sobre los trabajadores, pues todos aquellos que tenían alguna otra fuente de ingresos o trabajaban una jornada reducida, se veían excluidos de los beneficios de la legislación laboral.

Desde el año de 1938 se sublevó la doctrina, pues la tesis de la dependencia económica como elemento esencial para la existencia de una relación de trabajo, rompía los principios de nuestro estatuto y nos remontaba a los siglos del feudalismo, ahí donde el *siervo era un auténtico dependiente económico del señor*. La tesis -dijeron sus opositores-, no tiene fundamento alguno en la Declaración de los Derechos Sociales y es contraria al principio de igualdad, pues no se entiende la razón de que la posesión de una renta más o menos pequeña permita introducir una diferencia tan honda entre los prestadores de trabajo.

Por lo anterior, en la ejecutoria de 20 de octubre de 1944, Amparo Directo 1690/43/2*, Ignacio Reynoso, la Corte cambió su criterio, el que quedó plasmado en la siguiente Jurisprudencia:

"La disposición del artículo 17, relativa a que para que exista relación de trabajo se necesita que el trabajo sea prestado bajo la dirección y dependencia del patrono, no debe entenderse en el sentido de que sólo tiene el carácter de trabajador quien dependía económicamente

de la parte patronal, pues si así fuera, bastaría con que un trabajador prestara servicios a dos personas distintas para que no pudiera ejercitar ninguna acción de trabajo. La interpretación correcta del mencionado artículo 17 es la de que *para que haya contrato de trabajo, se necesita que quien presta los servicios no lo haga con independencia absoluta y de acuerdo con su leal saber y entender, sino por orden y bajo la dependencia de la parte patronal*.

En la ejecutoria de 24 de noviembre del mismo año (Amparo Directo 5527/44/1ª, Antonio Góngora Pardenilla), la Corte ratificó su nueva jurisprudencia y principió a emplear el término *subordinación*; a cuyo efecto dijo que: "la Ley no establece como uno de los requisitos esenciales del contrato de trabajo, *la dependencia económica*, sino que se refiere a la dependencia, *subordinación*, que en el caso sí la había.

Sin embargo, aun cuando la Corte ya había comenzado a utilizar el término de *subordinación*, los legisladores consideraron la necesidad de plasmarla en la Ley, actitud que se llevó a cabo al reformar la misma en el año de 1970. Se decidió por el término *subordinación*, para hacer a un lado los que figuraban en la Ley de 1931 y porque se le usaba corrientemente en escritos y alegatos. Pero efectuada la selección, tuvo que enfrentarse a la cuestión fundamental, que consiste en la determinación del significado del término. A ese fin, en la Exposición de Motivos se manifestó:

"El concepto de relación individual de trabajo incluye el término subordinación para distinguir las relaciones regidas por el derecho del trabajo, de las que se encuentran reguladas por otros ordenamientos jurídicos. *Por subordinación se entiende, de una manera general, la relación jurídica que se crea entre el trabajador y el patrono, en virtud de la cual está obligado el primero, en la prestación de sus servicios, a cumplir sus obligaciones y las instrucciones dadas por el segundo para el mejor desarrollo de las actividades de la empresa*".

La redacción del artículo 20 de la Ley nueva, que ya conocemos, señala una primera diferencia con la definición de 1931, que nos inicia en el problema de la naturaleza de la relación de subordinación, pues mientras la Ley vieja mencionaba "la prestación de un servicio personal bajo la dirección y dependencia de otro", la definición nueva expresa que "el trabajo protegido por la Ley es el subordinado"; un matiz que es manifestación del deseo de desligar la persona del trabajador, que conserva su libertad plena, del trabajo que presta.

Una *relación jurídica* se descompone en dos elementos: una facultad jurídica del patrono en virtud de la cual puede dictar los lineamientos, instrucciones u órdenes que juzgue conveniente para la obtención de los fines de la empresa y una obligación igualmente jurídica del trabajador de cumplir esas disposiciones en la prestación de su trabajo.

1.2.a).- Elementos esenciales del contrato de Trabajo.

Los elementos esenciales del contrato individual de trabajo son:

a).- *Consentimiento*.- Entendiéndose por éste a la manifestación exterior con que se demuestra la aceptación del contrato, pudiendo ser expreso o tácito. El primero se da cuando se otorga el contrato por escrito, en donde constan las condiciones de trabajo ³³ o verbalmente y el segundo, cuando no se ha empleado una forma para celebrar el contrato, pero se ejecutan hechos que demuestran que se ha consentido la prestación de servicios.

b).- *Objeto posible*.- Se expresa en dos direcciones: la obligación de prestar el servicio, en forma personal y subordinada y la de pagar el salario constituyendo esta modalidad el objeto directo. Por otra parte, el objeto indirecto lo constituirán el servicio específico a prestar y el importe del salario.

Existen determinadas reglas que regulan el servicio a prestar, siendo la más importante el que aun no estableciéndose cual deba ser éste,

³³ Art. 25.- El escrito en que consten las condiciones de trabajo deberá contener: I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y del patrón; II. Si la relación de trabajo es para obra o tiempo determinado o tiempo indeterminado; III. El servicio o servicios que deban prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible; IV. El lugar o los lugares donde deba prestarse el trabajo; V. La duración de la jornada; VI. La forma y el monto del salario; VII. El día y el lugar de pago del salario; VIII. La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa, conforme a lo dispuesto en esta Ley; y IX. Otras condiciones de trabajo tales como días de descanso, vacaciones y demás que convergan al trabajador y al patrón.

no implica la inexistencia del contrato por la falta de determinación del objeto, como se advierte del texto del artículo 27 ³⁴ de la Ley vigente.

La omisión en la determinación del salario tampoco provoca la inexistencia del contrato puesto que automáticamente se producirá la obligación de pagar, por lo menos, el salario mínimo general o profesional correspondiente. Por otra parte, el trabajador puede pedir la equiparación de salarios en virtud del principio constitucional contemplado en el artículo 123 Constitucional fracción VII del Apartado "A", ³⁵ determinación que compete a la Junta de Conciliación y Arbitraje de acuerdo a lo establecido en los artículos 56 y 57 de nuestro Ordenamiento Federal Laboral. ³⁶

1.2.b).- Presupuestos de validez del contrato de trabajo.

Los presupuestos de validez del contrato individual de trabajo son:

a).- *Capacidad*, entendiéndose por tal la aptitud de ser sujeto de relaciones jurídicas. En la celebración del contrato individual de trabajo interactúan tanto la capacidad de goce como la de ejercicio; en relación a la

³⁴ Art. 27.- Si no se hubiese determinado el servicio o servicios que deban prestarse, el trabajador quedará obligado a desempeñar el trabajo que sea compatible con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición y que sea del mismo género de los que forman el objeto de la empresa o establecimiento.

³⁵ Art. 123, fracc. VII.- Para trabajo igual deberá corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad.

³⁶ Art. 56.- Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley y deberán ser proporcionadas a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias por motivo de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta Ley.

Art. 57.- El trabajador podrá solicitar a la Junta de Conciliación y Arbitraje la modificación de las condiciones de trabajo, cuando el salario no sea remunerador o sea excesiva la jornada de trabajo o concurren circunstancias económicas que la justifiquen.

El patrón podrá solicitar la modificación cuando concurren circunstancias económicas que la justifiquen.

primera, la fracción III del inciso A del artículo 123 Constitucional establece la prohibición de utilizar el trabajo de menores de catorce años, no porque no puedan ser sujetos de una relación laboral sino porque es una medida de protección a la niñez, ya que como se sabe al inicio del siglo XIX los hombres de buena voluntad comprendieron que era indispensable prohibir el trabajo de los niños -forma inhumana de obtener beneficios-, porque se corría el riesgo de impedir su desarrollo físico y provocar la degeneración de la población, además de que no permitía su concurrencia a las escuelas.

Tomando en consideración la minoridad, en la iniciativa de reforma constitucional del presidente López Mateos de diciembre de 1961, se propuso se elevara el límite a los catorce años para que pudieran trabajar, a fin de "asegurar a los menores la plenitud del desarrollo de sus facultades físicas y mentales y la posibilidad de la conclusión normal de los estudios primarios" ³⁷ quedando plasmada esta reforma en el artículo 22 ³⁸ de la ley vigente.

Por lo que se refiere a la capacidad de ejercicio, se alcanza a los dieciséis años, pudiendo los trabajadores de esa edad, por sí mismos, celebrar contratos individuales de trabajo.

b).- *Ausencia de vicios del consentimiento.*- En el derecho del trabajo no existen disposiciones relativas a los vicios del consentimiento; en realidad la ley acepta la posibilidad de que un contrato de trabajo nazca en

³⁷ DE LA CUEVA, Mario, Op. Cit., pág. 207.

³⁸ Art. 22.- Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años y de los mayores de esta edad y menores de dieciséis que no hayan terminado su educación obligatoria, ...

condiciones indebidas, pero sin preocuparse de la condición del sujeto que aceptó dichas condiciones y fundándose sólo en el dato objetivo de la estipulación ilegal, declara su nulidad.

La Ley de 1931 contenía dos disposiciones particulares para los casos de maniobras dolosas de una de las partes al momento de iniciarse la prestación del trabajo o celebrarse un contrato para un trabajo futuro, ³⁹ autorizando la rescisión del contrato de trabajo; sin embargo, existía una contradicción, puesto que en el artículo 329 fracción I, ⁴⁰ y de conformidad con la doctrina de derecho civil, la hipótesis contemplada no sería un caso de rescisión sino de nulidad, por lo que la Comisión decidió suprimirlo ya que el dolo del trabajador o del patrón estaban previstos y actualmente se estipulan en los artículos 47 fracción I y 51 fracción I de la Ley Laboral vigente.

c).- *La licitud en el objeto*.. El artículo 5o. ⁴¹ de la Ley establece las causas fundamentales de ilicitud del objeto en el contrato de trabajo así

³⁹ Art. 122, fracc. I.- Por engañarlo el trabajador o, en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidades, aptitudes y facultades de que carezca...

⁴⁰ Art. 329.- Prescriben en un mes: I.- Las acciones para pedir la nulidad del contrato por error, dolo o intimidación;

⁴¹ Art. 5o.- Las disposiciones de esta Ley son de orden público, por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca: I. Trabajos para niños menores de catorce años; II. Una jornada mayor que la permitida por esta Ley; III. Una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje; IV. Horas extraordinarias de trabajo para los menores de dieciséis años; V. Un salario inferior al mínimo; VI. Un salario que no sea remunerador, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje; VII. Un plazo mayor de una semana para el pago de los salarios de los obreros; VIII. Un lugar de recreo, fonda, cantina, café, taberna o tienda, para efectuar el pago de los salarios, siempre que no se trate de trabajadores de esos establecimientos; IX. La obligación directa o indirecta para obtener artículos de consumo en tienda o lugar determinado; X. La facultad del patrón de retener el salario por concepto de multa; XI. Un salario menor que el que se pague a otro trabajador de la misma empresa o establecimiento por trabajo de igual eficacia, en la misma clase de trabajo o igual jornada, por consideración de edad, sexo o nacionalidad; XII. Trabajo nocturno industrial, o el trabajo después de las veintidós horas, para menores de dieciséis años; XIII. Renuncia por parte del trabajador de cualquiera de los derechos o prerrogativas consignados en las normas de trabajo.

En todos estos casos se entenderá que rigen la Ley o las normas supletorias en lugar de las cláusulas nulas.

como los artículos 133 y 135 de la ley vigente ⁴² que se refieren a las prohibiciones impuestas a patrones y trabajadores, respectivamente.

Existen hipótesis en que se conjugan dos causas de nulidad del contrato individual de trabajo: como es el caso del artículo 5o. fracción I de la Ley en donde se declara nula la contratación porque los trabajadores son menores de catorce años o de dieciséis si no han terminado la educación obligatoria, además de existir ilicitud en el objeto.

d).- *La forma.*- Este requisito no sólo se refiere al acto que da origen a la relación laboral, sino a diversos actos que se suceden durante la relación misma, por ejemplo en los supuestos de los artículos 81 y 158, ⁴³ sobre la antigüedad y los beneficios que de ella se derivan.

⁴² Art. 133.- Queda prohibido a los patrones: I. Negarse a aceptar trabajadores por razón de edad o de su sexo; II. Exigir que los trabajadores compren sus artículos de consumo en tienda o lugar determinado; III. Exigir o aceptar dinero de los trabajadores como gratificación porque se les admita en el trabajo o por cualquier otro motivo que se refiera a las condiciones de éste; IV. Obligar a los trabajadores por coacción o por cualquier medio, a afiliarse o retirarse del sindicato o agrupación a que pertenezcan, o a que voten por determinada candidatura; V. Intervenir en cualquier forma en el régimen interno del sindicato; VI. Hacer o autorizar colectas o suscripciones en los establecimientos y lugares de trabajo; VII. Ejecutar cualquier acto que restrinja a los trabajadores los derechos que les otorgan las leyes; VIII. Hacer propaganda política o religiosa dentro del establecimiento; IX. Emplear el sistema de "poner el índice" a los trabajadores que se separen o sean separados del trabajo para que no se les vuelva a dar ocupación; X. Portar armas en el interior de los establecimientos ubicados dentro de las poblaciones; y XI. Presentarse en los establecimientos en estado de embriaguez o bajo la influencia de un narcótico o droga enervante.

Art. 135.- Queda prohibido a los trabajadores: I. Ejecutar cualquier acto que pueda poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo o la de terceras personas, así como la de los establecimientos o lugares en que el trabajo se desempeñe; II. Faltar al trabajo sin causa justificada o sin permiso del patrón; III. Substraer de la empresa o establecimiento útiles de trabajo o materia prima elaborada; V. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez; VI. Presentarse al trabajo bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentarle la prescripción suscrita por el médico; VI. Portar armas de cualquier clase durante las horas de trabajo, salvo que la naturaleza de éste lo exija. Se exceptúan de esta disposición los punzantes y punzo-cortantes que formen parte de las herramientas o útiles propios del trabajo; VII. Suspender las labores sin autorización del patrón; VIII. Hacer colectas en el establecimiento o lugar de trabajo; IX. Usar los útiles y herramientas suministrados por el patrón, para objeto distinto a aquél a que están destinados; y X. Hacer cualquier clase de propaganda en las horas de trabajo, dentro del establecimiento.

⁴³ Art. 81.- ... Los patrones entregarán anualmente a sus trabajadores una constancia que contenga su antigüedad...

Art. 158.- ... Una comisión integrada por representantes de los trabajadores y del patrón formulará el cuadro general de las antigüedades, distribuido por categorías de cada profesión u oficio y ordenará se le dé publicidad...

La falta de este requisito no invalida la relación laboral. Los trabajadores conservan todos los derechos que les otorga la Ley y los que se deriven de los servicios prestados. Los patrones tendrán obligación de respetar esos derechos y de cumplir con ellos, responsabilidad en la que se contemplan estos aspectos: el patrón será sancionado económicamente por las autoridades administrativas por la omisión del contrato escrito y en el orden procesal tendrá la carga de probar las condiciones de trabajo y de no hacerlo se tendrán por ciertas las señaladas por el trabajador en su demanda (art. 784).⁴⁴

**1.2.c).- La interpretación del contrato
individual de trabajo.**

La Ley señala, en su artículo 31, que tanto los contratos como las relaciones de trabajo obligan a lo expresamente pactado y a las consecuencias que sean conformes a las normas de trabajo, a la buena fe y a la equidad.

Es decir, de la interpretación del precepto anotado puede deducirse:

"a).- Que debe predominar la letra sobre el espíritu del contrato, esto es, la voluntad aparente sobre la voluntad real, a diferencia del criterio civilista de interpretación que hace dominar la voluntad sobre la letra;

⁴⁴ Art. 784.- 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, y para tal efecto requerirá al patrón para que exhiba los documentos que, de acuerdo con las leyes, tiene la obligación legal de conservar en la empresa...

b).- Que lo pactado no valdrá si sus consecuencias no son conforme a las normas de trabajo. Debemos recordar a propósito de lo mencionado que en el artículo 56 se aclara que las condiciones pactadas no podrán en ningún caso, ser inferiores a las fijadas en la ley, por lo que lo pactado valdrá si es más favorable al trabajador que el régimen legal;

c).- Que en la interpretación de las normas de trabajo deberá presumirse que las partes actuaron de buena fe, esto es, sin intención dolosa o maliciosa;

d).- Que el intérprete deberá seguir un criterio de equidad, lo que en materia contractual puede significar la búsqueda del equilibrio entre las prestaciones a cargo de las partes".⁴⁵

Esta interpretación choca con el principio antes examinado de que cualquiera que sea la denominación formal que se le dé a un contrato, será de trabajo si hay prestación personal y subordinada de un servicio a cambio de una remuneración salarial, lo que implica el predominio de la realidad sobre la letra. Por otra parte parece que cualquiera que sea la interpretación, en caso de duda, habrá de prevalecer la más favorable al trabajador, tal como lo dispone el artículo 18.⁴⁶

⁴⁵ DE BUEN, Néstor, Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A., Tomo II, 6a. ed., 1986, México, p.p. 50-51.

⁴⁶ Art. 18.- En la interpretación de las normas de trabajo se tomarán en consideración sus finalidades señaladas en los artículos 2o. y 3o. En caso de duda prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador.

Art. 2o.- Las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones.

Art. 3o.- El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

Respecto a la interpretación de los contratos de trabajo, la Suprema Corte ha fijado el criterio de que "la interpretación que hagan las Juntas no podrá hacerse conforme a las disposiciones del Código Civil pues las reglas de interpretación consignadas en este cuerpo de leyes no se aplican en materia de esta clase, de suerte que la interpretación de todo contrato de trabajo tiene que regirse forzosamente por principios consignados en el derecho Industrial".⁴⁷

1.3).- Contrato colectivo de trabajo.

1.3.a).- La explicación contractual civilista.

De acuerdo al Código de Napoleón,⁴⁸ el contrato colectivo de trabajo era un convenio, pues resultaba de un acuerdo de voluntades; pero era, además, un contrato, porque las partes -patrones o asociación patronal y grupo o asociación de trabajadores-, se obligaban, recíprocamente a dar, hacer o no hacer alguna cosa.

Su origen se encontraba en la voluntad de los particulares y únicamente normaba relaciones entre sujetos de derecho privado; por lo tanto, era inadmisble que se le quisiera incluir entre las instituciones de derecho público. Asimismo el contrato colectivo no se refería ni a la estructura ni a la actividad del Estado.

⁴⁷ Quinta Epoca, Tomo XLIV, pág. 3591.- Ferrocarriles Nacionales de México.

⁴⁸ Art. 1101.- El contrato es un convenio por el cual una o varias personas se obligan hacia otra u otras a dar, hacer o no hacer alguna cosa.

El efecto inmediato del contrato colectivo de trabajo era producir derechos y obligaciones; en nada se diferenciaba de los demás contratos; la obligación que derivaba del mismo, consistía en incluir en las cláusulas de los contratos individuales de trabajo las condiciones de los servicios pactados en el contrato colectivo; esto es, era una obligación de hacer, que puede expresarse en una fórmula: *las partes ligadas por un contrato colectivo de trabajo deben incluir las condiciones pactadas, en cada uno de los contratos individuales de trabajo que se celebren en lo futuro.*

Según las ideas de Philipp Lotmar, el contenido del contrato colectivo podía resumirse en tres capas: a).- Las disposiciones transitorias, entre otras, las que ponían fin a una huelga o a un paro, las que regulaban la reanudación de los trabajos, las que suprimían las causas que motivaron el conflicto que precedió al contrato, la terminación del boicot, que se hubiera decretado, la aceptación de trabajadores despedidos, etc.; b).- Las cláusulas que se referían a la vida misma del contrato colectivo, entre las que debían señalarse: las que fijaban el principio y el fin del contrato colectivo, las que aseguraban su obligatoriedad, las que fijaban las cláusulas penales para la falta de cumplimiento, las que señalaban procedimientos de revisión, etc. y c).- Las cláusulas fundamentales del contrato colectivo, que eran las que contenían las condiciones de los servicios a observar en los contratos individuales de trabajo: las más importantes de estas cláusulas era la tarifa de los salarios, al extremo de que esa cláusula determinó en

Alemania el nombre de la institución *Tarifvertrag*.⁴⁹

El problema de la naturaleza del contrato colectivo de trabajo revestía un doble aspecto: a).- En primer término, hubo que determinar, que era un contrato de derecho privado y que sus efectos consistían en la obligación de incluir su contenido en los contratos individuales de trabajo que se realizaran en el futuro; b).- Había que explicar cuál era la razón de su obligatoriedad puesto que, cuando menos del lado de los trabajadores, se otorgaba por un grupo o una asociación con personalidad jurídica, pero para obligar, no al grupo como tal, sino a sus miembros. Era pues urgente preguntar por el principio jurídico que permitiera obligar a los miembros del grupo o asociación obrera con el empresario; en otras palabras, ¿cómo explicar que quedan obligados los trabajadores por un acto jurídico que había sido otorgado por una asociación, persona jurídica distinta de aquellos?

Fueron muchas las ideas que expresaron los profesores de derecho civil acerca de la naturaleza del contrato colectivo de trabajo, pero de las cuales trataremos únicamente cinco, por ser las más importantes:

1).- Teoría de la gestión de negocios.

Nuestros Códigos Civiles de 1870 y 1884 se inspiraron en el derecho español, en tanto que el Código vigente siguió el sistema francés. El contrato colectivo se explicaría como una gestión de negocios realizada por

⁴⁹ Cfr. Citado por DE LA CUEVA MARIO, Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, Editorial Porrúa, S.A., 11a. ed., 1969, México, pág. 435.

un grupo o asociación con personalidad jurídica, en beneficio de sus miembros. Asimismo, el contrato colectivo era el camino para conseguir mejores condiciones de trabajo y el gestor era la asociación profesional; ésta no obraba para sí, se limitaba a gestionar para sus miembros las mejores condiciones de trabajo.

La teoría era sencilla y clara, pero destruía totalmente la fuerza de los contratos colectivos de trabajo. Para que los actos realizados por el gestor adquirieran firmeza, era necesario su ratificación por el dueño del negocio; si esta ratificación no se producía, los actos resultaban ineficaces; por lo tanto, cualquier trabajador podía apartarse de lo prescrito en el contrato colectivo, pues ese apartamiento significaba la no ratificación de la gestión.

El gran defecto de la doctrina consistía en que ni siquiera nacía la obligación de respetar el contrato colectivo de trabajo, pues era en el instante de celebrar el contrato individual de trabajo, cuando se sabía si se ratificaba la gestión. Es verdad que la doctrina de derecho civil admitió la validez de los contratos celebrados en violación del contrato colectivo, pero se esforzó por mantener la responsabilidad, aun cuando fuera teórica, de los interesados; la teoría de la gestión de negocios suprimía la posibilidad de la responsabilidad, pues si no se ratificaba la gestión y por no nacer las obligaciones, no podía incurrirse en responsabilidad.

2).- Teoría del mandato.

Los inconvenientes de la teoría de la gestión de negocios, llevó a los autores a sostener que el contrato colectivo de trabajo se explicaba por la figura jurídica del mandato; los trabajadores eran simples mandantes, la asociación profesional el mandatario y el negocio que se gestionaba era las condiciones de trabajo para los futuros contratos; al cerrar la operación, el mandatario y el empresario fijaban los derechos y obligaciones de los mandantes -o sea, de los trabajadores-, como si estos mismos hubieran participado en la operación.

Sin embargo, pronto surgieron las observaciones: El mandato debe ser expreso, por lo que sería indispensable que cada trabajador otorgara mandato a la asociación, para que ésta pudiera representarlo y tratar con el empresario -y en todo caso-, si se aceptaba la obligación de los trabajadores que ingresaran al grupo con posterioridad a la firma del contrato colectivo. Pero también se respondió con rapidez a la observación, diciendo que, cada trabajador, al ingresar a la asociación, le otorgaba mandato para gestionar ante el patrono las condiciones de trabajo y cuando se apuró mucho a la doctrina, agregaron sus defensores que los estatutos del grupo contenían la autorización para gestionar esas condiciones mejores de trabajo, por lo que, al ser aprobados por los socios, quedaba otorgado el mandato; el argumento, se aplicaba a los socios presentes y a los futuros, pues por el ingreso al grupo se aprobaban los estatutos, lo que equivalía a otorgar el mandato.

La doctrina satisfizo al derecho civil y fue una de las más difundidas, pero no evitaba el inconveniente de la derogabilidad del contrato colectivo de trabajo, porque el mandante y el tercero podían modificar lo pactado con el mandatario, pero de todas maneras dejaba nacer la obligación y dejaba abierta la posibilidad para una acción de daños y perjuicios.

3).- Teoría del mandato complejo.

La teoría del mandato complejo es una variante de la anterior, a las que completa. Las partes, en las teorías anotadas, podían revocar el acuerdo adoptado en el contrato colectivo y no se encontraba un fundamento bastante para la acción de daños y perjuicios. Afirmaron algunos autores que en el contrato colectivo de trabajo existía un mandato complejo: cada socio, al ingresar a la asociación profesional, otorgaba un doble mandato a la directiva: en primer lugar, para que gestionara con el empresario las mejores condiciones de trabajo y en segundo término, para que obligara a cada socio frente a la asociación y a los restantes socios, a cumplir lo estipulado en el contrato colectivo. Asimismo este instrumento imponía la obligación de respetar determinadas condiciones de trabajo puesto que, esa obligación se contraía con el empresario, la asociación profesional y los trabajadores.

La nueva doctrina fundaba suficientemente su acción de daños y perjuicios; pero dejaba vivo el grave error de las teorías de la gestión de negocios y del mandato: la asociación profesional carecía de acción contra el empresario para obligarle a cumplir con el contrato colectivo; obligaba a

sus miembros y les daba una acción contra el patrono, pero la asociación misma crecía de acción, puesto que obraba en representación de los trabajadores y no por derecho propio.

4).- Teoría de la estipulación en favor de tercero.

Fue la última, pero la más extendida de las doctrinas clásicas. A Barthélemy Reynaud se le atribuye la difusión de esta teoría, pero fue igualmente defendida por Planiol, según se desprende de la octava edición de su obra *Traité Élémentari de Droit Civil*.

El artículo 1119 del Código Civil francés afirmó el principio de que nadie puede estipular ni obligarse, en su propio nombre, sino para sí mismo. Pero el artículo 1121, consignó la validez de la estipulación a favor de tercero.⁵⁰

Planiol sostiene que la estipulación en favor de tercero es la síntesis de tres explicaciones que se intentaron: "La teoría de la oferta al tercero, la teoría de la gestión de negocios y la tesis del nacimiento directo de la acción en favor de tercero".⁵¹ Pero cualquiera que sea la esencia de la figura jurídica, puede reducirse al siguiente esquema: Una persona llamada estipulante, al celebrar un contrato y pactar algo para sí, estipula de su contratante -quien recibe el nombre de promitente-, una prestación en favor

⁵⁰ Art. 1121.- Se puede estipular en favor de un tercero, cuando es la condición de una estipulación que se hace para sí mismo o de una donación que se hace a otro.

⁵¹ Cfr. Citado por DE LA CUEVA MARIO, Derecho Mexicano..., Op. Cit., pág. 498.

de un tercero; para que el negocio jurídico se perfeccione, es suficiente que el tercero declare querer aprovechar la estipulación.

Esta idea -de la estipulación en favor de tercero- comentaban Planiol y Reynaud es aplicable al contrato colectivo de trabajo, pues esta figura se manifiesta a su vez, en otro esquema: la asociación profesional es el estipulante, el empresario el promitente y los trabajadores son los beneficiarios. Ahora bien, la asociación profesional pacta con el empresario en beneficio de los trabajadores; se reúnen así los elementos característicos de la estipulación en favor de tercero y, al mismo tiempo, se evitan los inconvenientes de las doctrinas de la gestión de negocios y del mandato. El contrato colectivo de trabajo, por otra parte, puede extender sus beneficios a todos los trabajadores, presentes y futuros, sin necesidad de la ficción del mandato tácito que derivaría de la aprobación de los estatutos; la estipulación en favor de tercero, puede aplicarse a personas futuras o indeterminadas, con la sola exigencia en el último de los casos citados, que sean determinables los beneficiarios al momento de cumplirse la estipulación. Asimismo, esta teoría dejó abierta la puerta a la asociación profesional para reclamar contra el empresario cuando éste no cumpliera la estipulación.

Esta teoría representaba ciertas ventajas, pero adolecía de algunos defectos que se trataba de combatir: los trabajadores beneficiarios de la estipulación, no adquirían obligaciones y podían rehusar la estipulación, lo que privaba al contrato colectivo de todos sus efectos. Además, la estipulación en favor de tercero significaba únicamente beneficios y en el contrato colectivo de trabajo se daban también

obligaciones para los trabajadores. En un terreno puramente técnico fracasaba también, porque, según el Código Civil francés, la estipulación en favor de tercero era solamente posible cuando el estipulante pactaba algo para sí o hacia una donación al promitente, extremos que no quedaban satisfechos. Por último, la doctrina se veía obligada a considerar a los trabajadores como terceros a la asociación profesional, lo que era también una desventaja.

5).- Teoría de la personalidad moral ficticia de la asociación profesional.

El profesor M. Nast, pretendió explicar al contrato colectivo de trabajo por la acción de la personalidad jurídica de la asociación profesional - pero sin salirse del ámbito del derecho civil-, al darse cuenta de la importancia de las teorías de la gestión de negocios, del mandato y de la estipulación en favor de tercero.

El intento falló y tuvo escasa repercusión, pero la idea de utilizar la noción de persona jurídica fue acogida por Vischer y llegó a ser, bajo otra forma, la primera de las teorías de transición.

Para precisar su doctrina, Nast ocurrió a una comparación: el contrato colectivo de trabajo se parecía a los pactos que celebraba el comité organizador de un congreso con una empresa de transportes para obtener una reducción a la tarifa ordinaria.

Esta exposición superaba la teoría de la estipulación en favor de terceros, por cuanto los trabajadores dejaban de ser terceros, para convertirse en los actores del contrato colectivo, pero tenía los mismos vicios de las doctrinas civilistas: el que la obligación de respetar el contenido del contrato colectivo nacía inmediatamente, pero nada impedía su destrucción, porque cada trabajador y empresario podían llegar aun acuerdo distinto.

1.3.b).- Evolución del contrato colectivo de trabajo.

No es sencillo, y por lo demás, no tendría importancia, señalar épocas precisas en la evolución del contrato colectivo de trabajo, por lo que será preferible describir su evolución aun cuando, en ocasiones interfieran dos épocas. Conviene, por tanto, señalar los siguientes aspectos a que está sometido en su historia: a).- Su prohibición, que es una etapa previa; b).- Su tolerancia, resultado de haber levantado las prohibiciones contra la coalición y la asociación profesional; c).- Su explicación por el derecho civil; d).- Su reconocimiento en las leyes civiles; e).- Su reglamentación en leyes especiales y f).- Su elevación a garantía constitucional.

Desde el año de 1824 era posible celebrar en Inglaterra contratos colectivos, pero los empresarios no tenían obligación de aceptarlos; la fuerza del movimiento obrero, por otra parte, era reducida y generalmente perdían las huelgas los trabajadores. En la segunda mitad del siglo pasado variaron las condiciones; la unión de los trabajadores en

Inglaterra, Bélgica, Francia y Alemania, permitió luchar ventajosamente con los patronos; poco a poco cedió el capital y los contratos colectivos se generalizaron; algunos gobiernos de Francia, les dieron gran impulso.

Esta generalización fue anterior al reconocimiento de la nueva figura jurídica por la doctrina y por las leyes, circunstancia que explica las dudas y titubeos de la estructura y actividad del Estado; regulaba relaciones entre particulares. La única figura que podía explicarle, era el contrato. Algunos profesores de derecho civil hicieron un esfuerzo para entenderlo y explicarlo; la obra más importante de esos tiempos, es el libro de Philipp Lotmar, *Der Arbeitsvertrag*, publicado en Leipzig en 1902; Francisco Cosentini, en su libro, *La Reforma de la Legislación Civil y El Proletariado*, fue otro de los adalides del contrato colectivo.

No faltaron profesores sin embargo, que les negaran existencia jurídica, entre ellos el eminente maestro francés, Marcel Planiol.

La evolución social y jurídica no se detiene. Si la doctrina de derecho civil no encontraba una explicación satisfactoria, vendrían las leyes a reconocer al contrato colectivo de trabajo. El 1o. de febrero de 1909 se promulgó el nuevo Código Civil Holandés, primera ley en el Continente Europeo que reconoció y reglamentó el contrato colectivo de trabajo.

El Código Federal Suizo de las Obligaciones, en vigor desde el 1o. de enero de 1912, reglamentó también al contrato colectivo de trabajo. Los artículos 322 y 323 establecían:

"Art. 322.- Las reglas relativas a las condiciones de trabajo podrán establecerse entre los patronos y los obreros interesados, por contrato que los patronos o asociaciones patronales celebren con los obreros o asociaciones obreras. El contrato colectivo no es válido si no se redacta por escrito. Si los interesados no se han puesto de acuerdo acerca de la duración del contrato, transcurrido un año de su celebración, puede ser denunciado mediante aviso anticipado de seis meses.

Art. 323.- El contrato de trabajo que celebren obreros y patronos ligados por un contrato colectivo, es nulo en la medida en que derogue a éste. Las cláusulas nulas quedan reemplazadas por las del contrato colectivo".⁵²

Otra etapa en la evolución del contrato colectivo de trabajo es su reglamentación en leyes especiales. El derecho civil no había podido explicarlo; todas sus exposiciones se estrellaban contra los efectos que producía la institución. Alemania se negaba a aceptar el momento colectivo en el derecho del trabajo.

El profesor Cosentini había recordado el artículo 10 de la Ley Belga de Asociaciones Profesionales de 10. de marzo de 1898:

⁵² Idem, pág. 475.

"Las asociaciones tienen capacidad para reclamar el cumplimiento de los contratos celebrados por la asociación para sus miembros y el pago de los daños y perjuicios que se hubieren causado por la falta de cumplimiento".⁵³

Sostuvo el maestro italiano que este precepto era la primera ley que reconoció la legitimidad del contrato colectivo de trabajo; pero la jurisprudencia belga afirmó que el artículo se refería a los contratos individuales de trabajo que celebrara la asociación en representación de sus miembros.

Las primeras reglamentaciones detalladas del contrato colectivo de trabajo, se encuentran en las leyes alemanas de 23 de diciembre de 1918 y francesa de 25 de marzo de 1919. En los pueblos de América, Chile inició la reglamentación, con la ley de 8 de septiembre de 1924.

En virtud de estas leyes, ya no puede discutirse la validez del contrato colectivo de trabajo, pero la institución debía resultar de un libre acuerdo entre los trabajadores y empresarios; nunca podría imponerse el contrato, pues las instituciones del derecho colectivo del trabajo nacieron en la vida del Estado liberal y de la misma manera que no era posible obligar a una persona a celebrar un contrato individual de trabajo, tampoco se podía imponer un contrato colectivo.

⁵³ IBIDEM.

Una última etapa de la evolución del contrato colectivo de trabajo se desprende de su admisión como garantía constitucional. El derecho del trabajo se había transformado; ya no era el estatuto que se limitaba a reglamentar las relaciones entre un trabajador y su patrono, era la norma constitucional que aseguraba la libertad de las estructuras económico-sociales y los derechos mínimos del hombre que prestaba a otro su energía de trabajo. El derecho colectivo del trabajo, es la norma que garantiza la independencia de las fuerzas económicas entre sí y frente al Estado.

El contrato colectivo de trabajo devino en una garantía social reconocida en las Constituciones; cambió su panorama, porque las leyes ordinarias pudieron declarar obligatoria su celebración para trabajadores y patronos. Para estos últimos, cuando lo pedían sus obreros y para los trabajadores en el supuesto de que una mayoría se entendiera con los empresarios. Surgió también la posibilidad de la sentencia colectiva, que es la decisión del Estado, firmando, en substitución de la voluntad de trabajadores y patronos, las condiciones de trabajo, esto es, la substitución del contrato colectivo de trabajo.

En México, el contrato colectivo de trabajo fue siempre lícito en el derecho mexicano, porque nunca se prohibieron las libertades de coalición y asociación profesional. La era de la tolerancia se inició con la independencia. El historiador Valadez, relata la firma de un convenio de condiciones colectivas de trabajo de enero de 1875, para los mineros de

Pachuca; pero ese dato y otros que pueden existir, son casos aislados, que no forman historia.

A principios de siglo, se practicó en la industria de hilados y tejidos el Reglamento de Trabajo; el más notable fue el *Reglamento para las Fábricas de Hilados y Tejidos de Algodón de Puebla* de 20 de noviembre de 1906, en virtud de los acontecimientos que provocó. En 1912, a solicitud del Ministro de Fomento, se firmó en la ciudad de México la *Tarifa Mínima Uniforme para la Industria Textil*.

La revolución constitucionalista trajo a México el desarrollo del sindicalismo y del contrato colectivo de trabajo. En Veracruz y Tamaulipas se celebraron numerosos contratos y es importante anotar que, al igual que en Europa, son anteriores los contratos colectivos a la legislación.

La legislación de Jalisco nada dijo acerca del contrato colectivo de trabajo, ni tampoco se encuentra una mención expresa en la legislación de Veracruz; sin embargo, el artículo noveno de la Ley de Agustín Millán de 6 de octubre de 1915, impuso una multa al patrono que se negara a tratar con las asociaciones profesionales obreras, precepto del que desprendieron los sindicatos veracruzanos la facultad de exigir la firma de los contratos colectivos. La legislación de Yucatán, dictada por Salvador Alvarado, habló expresamente de los convenios industriales, institución copiada de la legislación de Australia y Nueva Zelanda.

El 12 de abril de 1915 se concluyó el *Proyecto Zubaran para una Legislación de Trabajo*, elaborado por encargo del señor Carranza; el

capítulo sexto se ocupaba del contrato colectivo de trabajo. En el año de 1916, la legislación de Coahuila reprodujo el Proyecto Zubaran, por lo que devino en legislación positiva.

Por su parte, el artículo 123 de nuestra Constitución no hace mención expresa del contrato colectivo de trabajo. Durante varios años, sostuvieron algunos sectores jurídicos que no era obligatorio para los empresarios su celebración, porque el precepto no lo había incluido entre las garantías sociales. Pero se afirmó por la doctrina y la jurisprudencia que el artículo 123 había considerado al contrato colectivo de trabajo como uno de los contratos de trabajo, por lo que debía considerársele incluido en el párrafo introductorio de la disposición constitucional, aparte de que, al autorizarse la huelga de los grupos obreros, se reconocía su derecho para reclamar la reglamentación colectiva del trabajo.

La legislación de los Estados posterior al artículo 123, hizo referencia constante al contrato colectivo ordinario; ninguna de las leyes dejó de considerarlo, si bien se expresaron versiones generalmente equivocadas. Inició el camino la Ley de Veracruz de 1918, hasta terminar en la Ley de Hidalgo de 1928. También se ocuparon del contrato colectivo de trabajo los Proyectos de ley para el Distrito y Territorios de 1919 y 1925.

El 13 de enero de 1916, Cándido Aguilar, como gobernador de Veracruz impuso a los patronos de hilados y tejidos una especie de contrato-ley, en substitución de las *Tarifas Mínimas Uniformes de 1912*; pero como no se lograra su cumplimiento, en los años 1925 a 1927 se celebró una Convención de Trabajadores y Patronos de la Industria Textil de la

República, de donde salió la llamada *Convención Textil*, primero y a la vez modelo del contrato-ley de nuestro derecho.

El Proyecto de Código de Portes Gil, después de reglamentar el contrato colectivo ordinario, se ocupó de los artículos 87 y siguientes del contrato-ley. Al *Proyecto de Portes Gil*, corresponde el mérito de haber reglamentado por primera vez para nuestro derecho el contrato-ley. Le siguió el *Proyecto de la Secretaría de Industria*, que también consideró las dos figuras del contrato colectivo y finalmente, la Ley Federal del Trabajo.

Actualmente, el contrato colectivo de trabajo encuentra su fundamento en la fracción XVI del artículo 123 en virtud de que reconoció el derecho de asociación profesional.

Pues bien, el reconocimiento de este derecho implica el del contrato colectivo de trabajo; la asociación profesional tiene como finalidad primordial el mejoramiento de las condiciones de trabajo de los obreros y esta finalidad la alcanza en el contrato colectivo, por lo que, si no se reconociera a los sindicatos la facultad de celebrar contratos colectivos, el derecho de asociación profesional saldría sobrando.

Por otra parte, la fracción XVIII del mismo numeral 123 establece que las huelgas serán lícitas, cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los factores de producción; este equilibrio, para adquirir duración, ha de traducirse en ciertas reglas aplicables a las relaciones entre los dos factores de producción; ahora bien, estas reglas fijan lo que corresponde al trabajo en el proceso productivo, pero esto es, precisamente

el contrato colectivo de trabajo, por lo que también por este renglón se justifica el reconocimiento del contrato colectivo. Finalmente, la fracción VII consignó el principio de la igualdad del salario, tesis que se realiza plenamente en el contrato colectivo.

1.3.c).- El contenido del contrato colectivo de trabajo.

El artículo 386 de la Ley vigente define al contrato colectivo como: "El convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe presentarse el trabajador en una o más empresas o establecimientos".

De acuerdo a la definición y con el objeto de establecer las condiciones que rigen la prestación de servicios, el contrato colectivo de trabajo, comprende las siguientes partes: a).- La envoltura; b).- El elemento obligatorio; c).- El elemento normativo y d).- Las cláusulas eventuales, ocasionales o accesorias.

Los tres primeros elementos del contrato colectivo son los que integran la institución, pues el cuarto, como su nombre lo indica, son acuerdos que se celebran en ocasión de un contrato colectivo, pero, en realidad, no forman parte de él.

La envoltura del contrato colectivo son las normas que se refieren a la vida e imperio de la institución. El elemento en estudio se

descompone en dos partes: normas sobre la vida y normas sobre el imperio del contrato colectivo: las primeras, se relacionan con el principio de duración, revisión y terminación del contrato colectivo; las segundas comprenden el campo de acción de nuestra figura jurídica, o sea, la empresa o empresas en que habrá de regir, o los departamentos de la empresa cuando el contrato colectivo se celebre por un sindicato gremial.

El elemento obligatorio está formado por las normas que tratan de asegurar la efectividad del elemento normativo y por las reglas que fijan las obligaciones que contrae hacia la otra, cada una de las partes que celebraron el contrato colectivo de trabajo.

Este elemento se desenvuelve en dos grados: las normas que tratan de asegurar la efectividad del contrato colectivo y las reglas que fijan las obligaciones concretas a cargo de la asociación profesional obrera frente al empresario y de éste ante aquélla. Dentro del primer grupo se comprenden normas tales como las que prevén la formación de Comisiones Mixtas de Conciliación y Arbitraje, o fijan las sanciones para la parte que viole las estipulaciones del elemento normativo, las cláusulas de exclusión y preferencia sindical y las prohibiciones impuestas al empresario para garantizar la libertad sindical, constituyéndose -estas cláusulas- en la garantía de efectividad del contrato colectivo.

Las cláusulas del primer grupo, afectan a la vida misma del contrato colectivo y en consecuencia, al interés profesional que representa el sindicato; en tanto que las segundas constituyen derecho subjetivos del sindicato, cuya realización o ineficiencia no afecta directamente a la

comunidad obrera. La distinción sin embargo, no es absoluta, porque en últimos término, las dificultades jurídicas que sufra el sindicato tendrán que repercutir sobre la comunidad obrera.

Por su parte, el *elemento normativo*, se compone de las condiciones generales para la prestación individual de los servicios.

Nuestros contratos colectivos, comprenden en su elemento normativo, dos series de cláusulas que pueden denominarse: a).- Condiciones individuales para la prestación de los servicios y b).- Condiciones colectivas para la prestación de los servicios. Las dos series persiguen la misma finalidad, obtener mejores condiciones de trabajo para los obreros, pero son, sin embargo, distintas: la primera de las series está formada por aquellas normas -según dijo Kelsen- que pueden pasar a formar parte del contenido de los contratos individuales de trabajo; son las normas que fijan la jornada de trabajo, los descansos y vacaciones, los salarios y, en general, las obligaciones que adquiere cada empresario frente a cada trabajador y, naturalmente, las que son a cargo de cada obrero y en beneficio del patrono. La serie está formada por ciertas obligaciones que contrae el empresario para con la comunidad de trabajadores; como por ejemplo: los servicios sociales que se obliga a prestar el empresario, hospitales, campos deportivos, departamentos sanitarios, etc. Las dos series de normas fijan derechos y obligaciones que necesariamente se individualizan, en tanto la segunda se refiere a normas que imponen obligaciones al patrono, pero que no individualizan inmediatamente al acreedor; así, es posible que algún obrero no haga uso nunca del servicio de hospital, pero, en cambio, siempre se realizarán, en favor o en su contra, las

normas de la primera serie; de todas maneras, en el caso de la segunda serie, todos los trabajadores son acreedores en potencia y si el empresario no tiene establecido el servicio podría reclamar la indemnización correspondiente.

Los tres elementos del contrato colectivo son esenciales a la institución, aun cuando no tienen la misma intensidad.

La envoltura ha de existir en todo contrato colectivo. Ciertamente que puede no constar expresamente, pero, entonces, se aplicarán las normas legales, esto es, el contrato colectivo quedará integrado por los mandatos de la ley. Dispone nuestra ley que el contrato colectivo producirá efectos legales a partir de su depósito ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, fija también la duración máxima y señala los procedimientos de revisión. Por tanto, si faltan estos datos en algún contrato colectivo, están, no obstante presentes por los mandatos de la ley. Por otra parte, la mención de las empresas en que habrá de tener vigencia, no puede faltar, aun cuando sea en forma tácita, porque el contrato colectivo celebrado para tener vigencia en una empresa que no existe, carecería de sentido.

El elemento obligatorio es igualmente esencial al contrato colectivo, pero también es verdad que no necesita existir en toda su extensión. De los dos grados en que se desenvuelve, las normas que tratan de asegurar la efectividad no pueden faltar y si bien es posible que no exista cláusula alguna sobre el particular, la ley supliría la deficiencia en que incurrieron las partes, de tal manera que si el empresario celebrara un

contrato de trabajo en condiciones diversas a lo convenido, podría la asociación profesional obrera ejercitar las acciones respectivas de cumplimiento y pago de daños y perjuicios. La segunda serie puede estar reducida al mínimo y hasta ocurre pensar que las únicas obligaciones contraídas por el patrono o la asociación profesional obrera consistan en respetar el elemento normativo del contrato colectivo.

Respecto al elemento normativo diremos que la parte esencial radica en lo que se denomina condiciones individuales de prestación de los servicios, pues la segunda de sus partes, condiciones colectivas para la prestación de servicios podría estar reducida a un mínimo o faltar.

Como se desprende de la exposición anterior, los tres elementos del contrato colectivo se encuentran en estrecha relación, traduciéndose en la garantía del derecho individual del trabajo y la previsión social, siendo un medio al servicio de un fin: el mejoramiento en las condiciones de vida de los trabajadores.

I.3.d).- Requisitos de validez del contrato colectivo de trabajo.

1).- *Capacidad*.- La facultad de celebrar el contrato colectivo pertenece al sindicato obrero; la capacidad deriva de la satisfacción de los requisitos legales, tanto de constitución, como de registro, pues es únicamente entonces cuando adquiere vida jurídica y con ella, la que podría denominarse *capacidad de derecho del trabajo, que comprende la capacidad*

de representación de los intereses colectivos e individuales de sus miembros, de la contratación colectiva y de acción procesal.

2).- *Consentimiento.*- El contrato colectivo de trabajo es el resultado de una libre discusión entre un sindicato o varios sindicatos obreros y uno o varios patronos o una asociación de patronos, excepcionalmente, de una decisión de autoridad, de un acuerdo y de una decisión, caso frecuente cuando sólo se obtiene el conocimiento de los interesados sobre una parte del contrato colectivo.

Si el legislador derivó hacia las partes la facultad o función de establecer las condiciones de trabajo en uno o varios centros de trabajo, es lógico que en el ejercicio de esa facultad o función intervenga y se haga intervenir el consentimiento. Si éste no es capaz de encontrar la fórmula de convivencia, puede afirmarse que las partes han fracasado en el cumplimiento de su cometido.⁵⁴

3).- *Objeto lícito.*- Propiamente hablando, no hay materia para plantear este requisito de validez. El objeto del contrato colectivo de trabajo es establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el servicio; ese objeto es lícito puesto que es la Ley la que lo sanciona, y es por lo demás el objeto obligado del contrato de trabajo.

Con el contrato colectivo de trabajo acontece lo que con el individual, si el trabajo no puede ser un hecho ilícito, tampoco lo pueden ser

⁵⁴ CASTORENA, Jesús, Manual de Derecho Obrero, Fuentes Impresores, S.A., 5a. ed., México, 1971, pág. 288.

sus condiciones. El planteamiento del objeto del primero, trasciende al segundo; si por virtud del trabajo de los obreros de una empresa se comete un delito y si por estas circunstancias los contratos individuales son nulos, esa nulidad determina la terminación del contrato colectivo, pero no por su propia invalidez, sino por la de los contratos individuales.

4).- *Formalidades.*- Todas las legislaciones sobre el contrato colectivo exigen la forma escrita, solución que fácilmente se alcanza considerando que el contrato colectivo se celebra por una asociación profesional obrera para regir los contratos individuales de sus miembros; la forma escrita es indispensable para llevar al conocimiento de los trabajadores el contenido del contrato colectivo. O expresado en otros términos: Si el contrato colectivo es fuente de derecho objetivo y si produce efectos inmediatos sobre las relaciones de trabajo, debe llevarse al conocimiento de todos los interesados, de donde la forma escrita es una necesidad. Además, el contrato colectivo produce un derecho imperativo, que no puede variarse y para la firmeza de este derecho objetivo, la forma es esencial.

En armonía con estas ideas, previene el artículo 390 de la ley ⁵⁵ en primer lugar, que el contrato colectivo debe celebrarse por escrito y por triplicado. Indica después el precepto que un ejemplar será conservado por cada una de las partes y otro será depositado ante la Junta de Conciliación

⁵⁵ El contrato colectivo de trabajo deberá celebrarse por escrito, bajo pena de nulidad. Se hará por triplicado, entregándose un ejemplar a cada una de las partes y se depositará el otro tanto en la Junta de Conciliación y Arbitraje o en la Junta Federal o Local de Conciliación, la que después de anotar la fecha y hora de presentación del documento lo remitirá a la Junta Federal o Local de Conciliación y Arbitraje.

El contrato surtirá efectos desde la fecha y hora de la presentación del documento, salvo que las partes hubiesen convenido en una fecha distinta.

y Arbitraje o en la Junta Federal o Local de Conciliación.

**I.3.e).- Interpretación del contrato colectivo
de trabajo.**

La doctrina de la interpretación distingue dos métodos, según se trate de la interpretación de la ley o de los contratos. En su estudio sobre el contrato colectivo, Francisco Rovelli, en su obra *El Contrato Colectivo como Fuente del Derecho* alude a la diferencia de métodos de la manera siguiente:

"Las normas legales sobre interpretación de los contratos son distintas de las que se refieren a la interpretación de la ley. Respecto de los contratos, dice el artículo 1131 del Código Civil (equivalente al 1156 del Código Civil francés) *que debe investigar cuál fue la intención común de las partes contratantes, mas bien que atenerse al sentido literal de las palabras;* en tanto que, a propósito de la ley, dice el artículo tercero de las disposiciones prelliminares del mismo Código Civil, *que no puede atribuirse a la ley un sentido distinto del que deriva claramente del significado de las palabras, según su conexión y de la intención del legislador"*..⁵⁶

En consecuencia, es indispensable decir cuál de los métodos deberá usarse en la interpretación de los contratos colectivos. Carnelutti había insistido en el tema:

⁵⁶ Citado por DE LA CUEVA, Mario, Derecho Mexicano del Trabajo, Op. Cit., pág. 626.

"Es sabido que las normas legales para la interpretación de los contratos difieren profundamente de las que regulan la interpretación de la ley. Las diferencias relevantes son dos: a) En los contratos, el texto de la declaración está subordinado a la intención del declarante; en la ley, tienen los dos elementos un valor coordinado. Esta diferencia resulta claramente de la comparación de los artículos, tercero de las disposiciones preliminares y 1131 del Código Civil. La manifiesta diversidad de estas reglas tiene una explicación simple en las diversas funciones y estructura de las dos instituciones, la primera de las cuales, o sea, el contrato, es formado por las partes y no se aplica sino a las partes mismas, en tanto que la ley habla a una multitud que no ha tomado parte en su formación; quien debe obedecer al contrato está en aptitud de conocer la intención que lo inspiró, en grado mayor de aquel que debe obedecer la ley. Lo cual no significa que en la interpretación de la ley no se considere el elemento intencional; quiere solamente decir que vale menos en la ley que en el contrato; en la ley vale en el límite en que lo consiente la elasticidad de las palabras; b) El segundo tema de diferencia entre la interpretación de la ley y el contrato, es la cuestión de las llamadas lagunas. A este asunto se refieren, el mismo artículo tercero de las disposiciones preliminares y el 1124 del Código Civil. El método que sigue el Código para llenar las lagunas de la ley, no es el mismo que sirve para la integración del contrato. La ley se completa con ella misma, mediante la analogía, esto es, con los principios derivados de sus propias normas, el contrato con los usos y la equidad".⁵⁷

⁵⁷ Idem, p.p. 625-627.

Pues bien, el problema de la interpretación de los contratos colectivos consiste en la decisión acerca del método que deberá emplearse en su interpretación. Naturalmente que la solución del problema dependerá de la postura adoptada sobre la naturaleza del contrato colectivo; los contractualistas defenderán el método para la interpretación de los contratos, en tanto que los autores que ven en el contrato colectivo de trabajo una fuente autónoma de derecho objetivo se inclinarán por el método de la interpretación de la ley.

Por ejemplo, el profesor Giorgio de Semo, se adhirió totalmente al método de la interpretación contractualista, al exponer:

"a).- La interpretación del contrato colectivo de trabajo corresponde a las reglas propias de los contratos y de las obligaciones y no a las que gobiernan la interpretación de la ley; b).- Tratándose de un negocio contractual y no de una norma jurídica, debe excluirse la interpretación analógica del contrato colectivo, en el sentido, de un lado, de que sus cláusulas no pueden extenderse a las relaciones de trabajo afines de las que regula y por otra parte, y aun en el ámbito de su aplicación, a casos no previstos, salvo la demostración de que tal fue la intención de las partes".⁵⁸

El ilustre procesalista Francisco Carnelutti sostiene que "el contrato colectivo no es una ley ni un contrato, es un *tertium genus* entre la ley y el contrato individual de trabajo: se puede decir que es una ley vestida

⁵⁸ Idem, pág. 627.

de contrato o un contrato con el valor de ley".⁵⁹ Y en cuanto al método de la interpretación aplicable comenta: "la razón de la antítesis está en la identidad y diversidad entre los autores y los sujetos pasivos del ordenamiento (comando). El artículo tercero de las disposiciones preliminares del Código Civil (método de interpretación de la ley) comprende todos aquellos casos en los cuales se dirige el ordenamiento a personas diversas de aquellas que la formaron y el artículo 1131 a todos los casos de la otra categoría. En consecuencia, la interpretación del contrato colectivo debe hacerse según la regla del artículo tercero y no de acuerdo al artículo 1131; b) En el problema de las lagunas, la razón del método analógico consiste en la garantía de precisión y estabilidad, con la cual garantía, el ordenamiento jurídico rodea a las normas generales; el diverso método de integración del orden jurídico con los usos y equidad, hace prevalecer, sobre las ventajas de la garantía de seguridad, la ventaja del progresivo adaptamiento del orden jurídico a las necesidades sociales. Esta conclusión se demuestra con la solución dada por el legislador en el derecho mercantil, en cuyo ordenamiento, se sacrificaron la precisión y la seguridad a la rápida evolución de las situaciones sociales. De esta diferencia se desprende el siguiente principio: *Los casos no previstos se regularán con la analogía, cuando se trata de asegurar la precisión y estabilidad; y se regulan con el uso y la equidad, cuando se procura la mejor adecuación del equilibrio social.* Ciertamente el contrato colectivo es un mandamiento general y abstracto, pero, en su materia, tiene necesidad de seguir los cambios sociales; en consecuencia, si equivale a la ley, al igual que en materia mercantil, debe integrarse con el uso y la equidad".⁶⁰

⁵⁹ IBIDEM.

⁶⁰ Idem, p.p. 627-628.

Los ilustres tratadistas Rovell y Zanobini, después de plantear el problema de la interpretación concluyen que, en las controversias colectivas llevadas ante la Magistratura del Trabajo, deben emplearse las reglas para la interpretación de los contratos, en tanto que en las controversias individuales, por no existir disposición expresa, se pueden usar los dos métodos, lo cual, naturalmente, dependerá del concepto que se tenga sobre la naturaleza del contrato colectivo.

Rovelli expresa lo siguiente en los casos de controversias colectivas; "El Magistrado del Trabajo tiene ante sí, como actor y demandado, uno y otro Sindicatos esto es, a los mismos autores de la norma jurídica, puesto que la establecieron por acuerdo contractual de sus voluntades. Es, por tanto, natural que, para interpretar una norma creada por una voluntad que se ha manifestado en forma contractual y para interpretarla en el curso de un proceso, en el que son parte los mismos contratantes, sea invitado el Juez por la ley a aplicar el artículo 1131 del Código Civil, precepto que intenta conocer el contenido del contrato mediante la investigación de la voluntad de los mismos contratantes, autores de la obligación o de la norma".⁶¹

El mismo autor, en relación con las controversias individuales de trabajo, expone: "Para la interpretación del contrato colectivo en las controversias individuales de trabajo, nada dispone la ley. Se aplican las normas ordinarias de interpretación. Por tanto, la teoría que admite que el

⁶¹ Idem, pág. 628.

contrato colectivo es contrato obligatorio, envía al Juez al artículo 1131 del Código Civil; la teoría que sostiene que el contrato colectivo es norma jurídica, al menos en sentido substancial, envía al Juez al artículo tercero de las disposiciones preliminares del Código. Notemos, sin embargo, que en la teoría que considera al contrato colectivo como un contrato obligatorio, el Juez de una controversia individual de trabajo, para interpretar el contrato colectivo en torno al cual se discute, no tiene a su disposición los medios que, a la inversa, proporciona el artículo 1131 del Código Civil. El artículo presupone que son partes en el juicio los mismos contratantes, de manera que el Juez tenga la posibilidad de investigar directamente la voluntad contractual de las declaraciones de los autores mismos de la obligación. Por el contrario, en una controversia individual de trabajo, por obligaciones derivadas del contrato colectivo, el Juez no tiene, como partes en el proceso, a los autores directos del contrato, sino a personas vinculadas por el contrato estipulado por sus representantes legales y en consecuencia, las declaraciones de las partes en el proceso no sirven para interpretar el contrato, mediante el reconocimiento de la voluntad de sus autores".⁶²

Zanobini, resumió excelentemente estas ideas:

"La ley sindical, al tratar de la interpretación del contrato colectivo, se refiere a las controversias colectivas; esto es, a las controversias que se desarrollan entre las mismas partes que estipularon el contrato colectivo y para las cuales no puede ser sino un contrato, el cual no puede interpretarse con otras reglas distintas, a las que gobiernan la

⁶² Idem, p.p. 628-629.

interpretación de los contratos. El código se refiere a la interpretación del contrato colectivo en las controversias individuales, en las cuales, es un complejo de normas que valen para la ley".⁶³

De acuerdo a lo expuesto por los autores comentados, el contrato colectivo está sujeto a una doble interpretación: Se aplicarán las reglas para la interpretación de los contratos, cuando la controversia se desarrolle entre los autores del contrato colectivo y se usarán las reglas para la interpretación de la ley si la controversia se desenvuelve entre los sujetos pasivos de la institución.

Por su parte, el jurista Mario de la Cueva expone: "Partiendo de la idea de que el contrato colectivo de trabajo es una fuente autónoma de derecho objetivo, por lo que resulta evidente que el método de interpretación aplicable es el que corresponde a las normas jurídicas y no el que se usa para la interpretación de los contratos. La tesis, por lo demás, está generalizada en la doctrina para el elemento normativo; las más importantes dudas se refieren al elemento obligatorio y derivan de las ideas de d'Agostino y de Krotoschin: Creemos que los ilustres tratadistas incurren en alguno de los errores que señalan; en efecto, el método de interpretación para los contratos, dice Greco d'Agostino, no podrá emplearse cuando el contrato colectivo toma su origen en una sentencia colectiva; nos parece que esta observación vale tanto para el elemento normativo, cuanto para el elemento obligatorio; en uno y otro aspectos, falta la declaración de voluntad de las partes y no queda otro recurso que la interpretación objetiva

⁶³ Idem, pág. 629.

de la sentencia. El error, en nuestro concepto, proviene de la escisión entre los dos elementos del contrato colectivo; son ciertamente, dos partes distintas, pero integrantes de una unidad y el elemento obligatorio es, solamente, un elemento de garantía y está, en consecuencia sujeto al elemento normativo. Por otra parte, el elemento obligatorio, si bien crea obligaciones entre la asociación profesional y el patrono, da a estas obligaciones un carácter general, que repercute sobre los trabajadores y sobre los terceros; así, a ejemplo, la cláusula de exclusión de ingreso, afectará a tercero y la cláusula de exclusión por separación a los trabajadores de la empresa; son obligaciones del patrono ante la asociación profesional, pero es indispensable, al igual que en el elemento normativo, que se tenga conocimiento preciso y firme de su alcance. Suscribimos el pensamiento del profesor Krotoschin, cuando dice que la voluntad de los autores del contrato colectivo, desempeñará el mismo papel de la voluntad del legislador, porque esa es, en efecto, la función que le corresponde.

La analogía es un medio para llenar las lagunas de un ordenamiento jurídico, pero se emplea cuando el ordenamiento jurídico tiene la pretensión de ser el orden jurídico total, lo que no es el caso del contrato colectivo de trabajo. Este es una fuente del derecho del trabajo, pero no es una fuente total, ni pretende regir todas las posibles relaciones de trabajo; en consecuencia, el contrato colectivo se aplicará únicamente en la empresa o empresas para las que fue creado y para las profesiones comprendidas en él, sin que pueda aplicarse a otras empresas o profesiones. En este capítulo, estamos de acuerdo con Giorgio de Samo.

También en esta materia -las lagunas del contrato colectivo de trabajo- adoptamos la doctrina del profesor Krotoschin. Es posible que un contrato colectivo no regule todos los aspectos de las prestaciones de servicios. La ley deviene inmediatamente aplicable y con ella, las restantes fuentes del derecho de trabajo; así, a ejemplo, si el derecho internacional del trabajo prescribe determinada prestación y el contrato colectivo es mudo, se aplicará aquél. Nos parece que la exposición del maestro Carneluti es incompleta; verdad que pueden aplicarse los usos o costumbres de la empresa y la equidad, pero no son los únicos procedimientos para colmar las lagunas de un contrato colectivo".⁶⁴

⁶⁴ Derecho Mexicano..., Op. Cit., p.p. 630-631.

CAPITULO II.

ANALISIS DE LAS CAUSALES DE RESCISION DE CONTRATO A QUE SE REFIERE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

II.1).- La rescisión del contrato.

La fracción XXII del artículo 123 de la Constitución, establece el principio fundamental en el derecho mexicano de que *las relaciones de trabajo sólo pueden disolverse válidamente cuando exista una causa justificada.*

La rescisión es la facultad que otorga la ley a uno de los sujetos de la relación jurídica para darla por concluida, cuando el otro miembro de la relación comete alguna falta o incumple sus obligaciones. Es un derecho potestativo que otorga la ley a los sujetos de la relación y supone los siguientes elementos:

"a).- Un acto o una omisión, imputables a uno de los sujetos de la relación;

b).- El acto o la omisión deben ser de naturaleza grave. El derecho mexicano en armonía con el derecho universal, juzgó que no toda falta amerita la rescisión de las relaciones de trabajo; las faltas leves son inevitables y si se las acepta como causa justificada de disolución de las

relaciones de trabajo, la estabilidad de los obreros en sus empleos sería ilusoria. Naturalmente, no era posible que esas faltas quedaran sin sanción; por ello admite el derecho universal un poder disciplinario, no arbitrario, sino ejercido por el empresario con base en las disposiciones contenidas en los reglamentos interiores de trabajo;

c).- El acto u omisión pueden tener un doble origen: El obrero tiene el deber de poner su energía de trabajo a disposición de la empresa, pero como esa energía está íntimamente unida a la persona humana, se crea entre las partes, independientemente de los que pudiera llamarse la relación patrimonial del trabajo, una relación personal, cuyo principal característica es la *consideración y respeto mutuos* que deben guardarse los trabajadores y los patronos; todo acto que perturbe, en forma grave, esa relación personal, será causa de rescisión de las relaciones de trabajo. Por otra parte, la relación de trabajo impone obligaciones: la prestación personal del servicio en determinadas condiciones, calidad, eficiencia, lugar, tiempo, etc., y el pago de los salarios; la falta de cumplimiento a las obligaciones directamente derivadas de las relaciones de trabajo es también causa justificada de rescisión".⁶⁵

La diferencia entre rescisión y terminación consiste en que la primera toma su origen en el *incumplimiento culposo de las obligaciones*, en tanto que la segunda deriva de un hecho, ajeno a la voluntad de los hombres, que se impone a la relación jurídica.

⁶⁵ DE LA CUEVA, Mario, Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I, Editorial Porrúa, S.A., 11a. ed., 1969, México, pág. 808.

La distinción es fundamental en el derecho mexicano, pues, siendo diversos los motivos de disolución de las relaciones de trabajo, las consecuencias que se producen son también diferentes, tanto en lo que se refiere a la manera como opera, cuanto lo que concierne a las acciones e indemnizaciones a que dan origen.

En otras palabras, la rescisión es la disolución de las relaciones individuales de trabajo, motivada por un hecho imputable al trabajador o al patrono. El problema tiene varios aspectos: a).- Primeramente, la determinación de las causas justificadas de rescisión, o sea, los motivos por los cuales puede el patrono separar al trabajador y de los que permiten al obrero separarse de la empresa; b).- Segundamente, la manera como opera la rescisión y c).- En tercer lugar término, las acciones que nacen con motivo de la rescisión de las relaciones de trabajo: las acciones del trabajador despedido cuando no hubo causa justificada; la acción del trabajador que se separa de la empresa por motivo imputable al patrono y las acciones del empresario en contra del trabajador válidamente separado y del que se separa sin motivo imputable a la empresa.

No todas las obligaciones que derivan de la relación tienen la misma jerarquía desde el punto de vista del objeto del contrato; por lo tanto, la Ley precisó qué faltas ocasionan su terminación.

II.1.a).- Incumplimiento del trabajador.

La obligación principal que contrae el trabajador es la de prestar el servicio o servicios que se consignan en el contrato. El trabajador falta a esa obligación y se hace acreedor a la rescisión de la relación si deja de concurrir a su trabajo más de tres veces en el curso de treinta días, si desobedece sin causa justificada al patrón, siempre que la orden se relacione con el servicio que está obligado a ejecutar. (Art. 47, fracc. X y XI).

El incumplimiento de las obligaciones de consideración personal; las faltas de probidad y horadez, los actos de violencia, los amagos, las injurias y los malos tratamientos, ya las cometa el trabajador contra la persona del patrón, de sus familiares o del personal directivo o administrativo de la negociación, las consigna la ley como causas de rescisión del contrato, ocurran dentro de las horas de labor o fuera del servicio si su gravedad vuelve imposible el cumplimiento del contrato. (Art. 47 fracc. II y IV). Los actos delictuosos ejecutados por el trabajador respecto de los bienes de la negociación, la imprudencia grave que los comprometa, siempre que sea la causa única del perjuicio que ocasione y la imprudencia o descuido inexcusables que comprometan la seguridad del lugar de trabajo o de las personas que en él se encuentran, son también causas de terminación. (Art. 47, fracc. V, VI y VII). La ley alude a los hechos cometidos durante el desempeño del trabajo o con motivo de él; en nuestro concepto debe interpretarse la Ley en el sentido de que son causas de rescisión, cualquiera que sea la situación en que se cometan, durante o fuera del

trabajo. Favorece esta interpretación la declaración de la fracción XV del artículo 47 en comentario.

La sentencia condenatoria pronunciada en contra del trabajador siempre que lo prive de su libertad y cause ejecutoria, es también causa de rescisión del contrato de trabajo. (Art. 47, fracc. XIV).

Las faltas a las obligaciones de consideración personal que el trabajador tiene respecto de sus compañeros de trabajo, son también causa de terminación de la relación, si al cometerse se altera la disciplina del lugar de trabajo (Art. 47, fracc. XII); la comisión de actos inmorales en el lugar de trabajo (Art. 47, fracc. VIII); la revelación de los secretos de fabricación y de los asuntos reservados de la empresa (Art. 47, fracc. IX); son también causas de rescisión del contrato de trabajo. Si por prescripción médica el trabajador es sometido al uso de narcóticos o drogas enervantes y bajo su influencia se presenta al trabajo, deberá hacerlo del conocimiento del patrón y exhibir la constancia médica para que no opere la causal de rescisión, lo que implica que se deja al patrón asumir el riesgo del estado anormal del trabajador, si permite que éste preste servicios.

El propio artículo 47 señala que son causas de rescisión de la relación, por incumplimiento, los casos análogos a los enunciados y de igual gravedad que ellos. Esta disposición abre a la interpretación otras faltas, no consignadas en el precepto.

En el último párrafo del artículo 47 se estipula que el patrón tiene la obligación de hacer del conocimiento del trabajador por escrito la

rescisión del contrato de trabajo y su causa, tema que abordaremos en capítulo aparte.

II.1.b).- Incumplimiento del patrón.

El patrón, según definición del contrato de trabajo, está obligado a pagar al trabajador, a cambio de sus servicios, la remuneración convenida o la legal. Faltar a ese deber, es causa bastante para la rescisión del contrato. Se incurre en esa falta, en dos casos: a).- Si el patrón reduce el salario, sin consentimiento del trabajador y b).- Si lo paga en las fechas o lugares no convenidos o acostumbrados o en sitio alguno prohibido por la Ley. (Art. 51, fracc. IV y V).

Procede la rescisión si el patrón no acata las medidas preventivas y de seguridad que las leyes establecen, o si deja de acondicionar el lugar de trabajo a las prescripciones sobre higiene; siempre que en uno y otro casos exista peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia (Art. 51, fracc. VII). Igual si compromete el patrón culpablemente, la seguridad del centro de trabajo o de las personas que en él se encuentren. (Art. 51, fracc. VIII).

El hecho de que el patrón cause maliciosamente perjuicios en las herramientas o útiles de trabajo del operario, sean del trabajador o no, es causa de rescisión. (Art. 51, fracc. VI). No es por razón del daño en propiedad ajena: los útiles pueden ser del patrón, sino por los resultados lesivos que puedan acarrear al trabajador, por lo que ve a su persona y por lo que mira a su trabajo.

Los mismos hechos que cometidos por el trabajador dan lugar a la rescisión, faltas a los deberes de consideración personal, la producen, si el patrón, sus familiares, directores o administradores del negocio los ejecutan en contra del trabajador o sus familiares hasta en el segundo grado de parentesco. Así es como los casos de las fracciones II y IV del 47, equivalen a las de las II y III del 51, respectivamente, y el caso general de la fracción XV, del primero, a la IX del segundo.

En todos los casos enunciados el trabajador puede plantear, bien el cumplimiento del contrato y el pago de las prestaciones correspondientes, bien la rescisión y el pago de la indemnización de tres meses de salario, más veinte días de salarios por año de servicios o las correspondientes al trabajo por tiempo determinado del artículo 50 de la Ley Laboral vigente y los salarios caídos.

II.2).- Análisis de las causales de rescisión del contrato individual de trabajo.

En la Ley Federal del Trabajo vigente las causales de rescisión se estipulan en el artículo 47, que antes de las reformas de 1970, fueron contempladas indistintamente en los numerales 121 y 122, las que analizaremos haciendo un comparativo entre ambos:

Art. 47.- Son causales de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:

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

El hecho de que un trabajador pretenda ostentarse con capacidades de que carece, implica irresponsabilidad de su parte, por tal motivo, se ha contemplado como causal de rescisión esta actitud en virtud del riesgo que representa para la producción ostentarse respecto a una determinada especialización o conocimientos v.gr. un ingeniero que se considere especialista en control de calidad y que no tenga los conocimientos básicos o elementales necesarios para desarrollar su trabajo, trae aparejado el hecho de una calidad defectuosa en el producto, repercutiendo en detrimento y perjuicio directo del capital.

Al respecto, cabe señalar que dicha causal no sufrió reforma alguna ni de forma ni de fondo, ya que en los mismos términos se contempla en la legislación laboral vigente; contemplándose igualmente el término de treinta días para el caso de que el patrón pretenda hacer valer la causal planteada en este apartado, para rescindir el contrato individual de trabajo a su trabajador.

II. Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal

directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia.

Al igual que la anterior fracción en esencia, no sufrió modificación alguna, sino que se adicionó la última parte: "salvo que medie provocación o que obre en defensa propia" con lo cual no se deja al trabajador en estado de indefensión al contemplarse que dicha actitud haya tenido un motivo o causa razonablemente justificada.

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

Tampoco sufrió reforma en lo sustancial la fracción en comento, advirtiéndose que el fundamento de la misma estriba en mantener el orden y disciplina que deben prevalecer en el establecimiento y empresa para el buen desarrollo de la actividad, traduciéndose en el equilibrio del capital-trabajo.

Sobre el particular, tiene aplicación la siguiente Jurisprudencia pronunciada por la H. Cuarta Sala:

RIÑA, LA PARTICIPACION EN UNA. EN EL CENTRO DE TRABAJO Y HORAS DE LABORES ES CAUSAL DE RESCISION DEL CONTRATO DE TRABAJO.- El solo hecho de una riña entre trabajadores, a horas de labores en el centro de trabajo, constituye una alteración de la

disciplina y es suficiente para que se configure la causal de rescisión del contrato de trabajo prevista en la fracción III del artículo 122 de la Ley Federal del Trabajo (fracción III del artículo 47 de la ley actual).

Sexta Epoca, Quinta Parte:

Amparo directo 7284/63.- Fernando de los Reyes Sánchez.- 5 votos.- Volumen LXXI, pág. 29.

Amparo directo 8479/65.- Felipe Galván Lozano.- Unanimidad de 4 votos.- Volumen CXVIII, pág. 21.

Amparo directo 6096/67.- Miguel González Vélez.- 5 votos.- Volumen CXXXI, pág. 21.

Séptima Epoca, Quinta Parte:

Amparo directo 3149/70.- José Pineda Escobar.- Unanimidad de 4 votos.- Volumen 23, pág. 25.

Amparo directo 5706/67.- Baldemar Olivares Ruvalcaba.- 5 votos.- Volumen 24, pág. 19.

Jurisprudencia 4a. Sala, Séptima Epoca, Volumen Semestral 151-156, Quinta Parte, pág. 210.

Jurisprudencia 4a. Sala, Informe 1981, Segunda Parte, tesis 177, pág. 137.

El Vol. Actualización IV Laboral, tesis 1717, pág. 860, la describe.

Jurisprudencia 214 (Séptima Epoca), pág. 203, Volumen 4a. Sala, Quinta Parte, Apéndice 1917-1975.

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

Al igual que las anteriores, se conserva en su integridad y bajo el mismo apartado en la legislación laboral vigente.

En esta causal, además de aquellos actos de violencia, amagos y malos tratamientos que pudiese realizar el trabajador en la empresa o establecimiento a que se refiere la fracción II antes señalada, se prevee la posibilidad de que el trabajador pueda cometerlos fuera del centro de trabajo, buscando de esta forma una conducta adecuada por parte del trabajador y otorgándole al patrón margen de seguridad.

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

Asimismo no tuvo reformas esta fracción, conservándose en su integridad en la actual Ley Laboral.

De la fracción anotada se despende la obligación del trabajador de cuidar los instrumentos de trabajo así como el propio establecimiento en el que se presta el trabajo, lo cual representa para el patrón la salvaguarda del capital y que no se perjudique la producción.

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.

Al igual que las anteriores no sufrió reforma o modificación sustancial o trascendente, conservándose en sus términos en la Ley Federal del Trabajo vigente a partir de 1970.

Esta causal a diferencia de las anteriores, no prevee como principal la actitud o intención del trabajador de causar daño en perjuicio del patrón, sus familiares, personal directivo, establecimiento en el que presta el servicio sino que estipula como causa única el que por 'negligencia' se provoque perjuicios.

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

Se advierte en esta fracción como causal de rescisión la imprudencia o descuido 'inexcusables', es decir, injustificables, y bien hizo el legislador al marcarlo de esa manera en virtud de que, pudiera parecer en algunas ocasiones que fue imprudencia justificable algún acto que pudiera poner el peligro la seguridad del establecimiento o de las personas que en él se encuentren, disimulando la mala fe con la que se pudiera conducir el trabajador.

Asimismo, esta fracción no tuvo reforma alguna ni de fondo ni de forma, y se encuentra en los mismos términos en la legislación laboral vigente.

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

Esta fracción está previendo que se produzcan actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo porque, es muy comprensible, que el trabajador debe conducirse con moralidad y respeto y si el legislador tuvo a bien regular dichas conductas es porque en la práctica si se dan y no puede ser correcto que no se respete el lugar de trabajo.

De igual forma, no sufrió modificación alguna y se conserva en sus términos en el dispositivo laboral vigente.

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

En esta fracción se aprecia como causal de rescisión el hecho de que un trabajador revele los secretos de fabricación de un producto, puesto que este conocimiento no le asigna autoridad alguna para revelarlos; sin embargo, se hace patente el que la revelación produzca perjuicio a la empresa y si no se produce, no procede como causa de rescisión.

Asimismo se anota que de a conocer asuntos de carácter reservado y se sobre entiende la postura del legislador puesto que, implícita a la reserva de los secretos se encuentra el hecho de la confianza por parte del trabajador al patrón y de la lealtad del primero hacia el segundo.

Fue necesario que se previeran estas actitudes puesto que, no por ser el Derecho Laboral protector de los trabajadores puede tomar postura solapadora.

De igual forma, esta fracción no sufrió modificación alguna.

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

El ausentismo injustificado se previó con esta fracción puesto que el hecho de que el trabajador no asista a sus labores con regularidad provoca un desequilibrio entre los factores de la producción. Por otro lado, se dio margen de tres faltas de asistencia en un período de treinta días, situación por demás razonable que demuestra la buena fe y consideración por parte de los patrones.

Igualmente, esta fracción no sufrió cambio sustancial alguno, conservándose en sus términos en la legislación laboral vigente.

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

La desobediencia como causal de rescisión tiene su fundamento en la armonía que debe prevalecer tanto en la relación de trabajo como en los factores de producción en virtud de que, si fuera de otra manera, no podría cumplimentarse el proyecto emprendido por un patrón determinado,

repercutiendo directamente en la calidad del producto o bien ofrecido al público; asimismo, se aprecia que dicha desobediencia debe ser única y exclusivamente por lo que se refiere al trabajo contratado.

Al igual que la fracción anterior, no sufrió modificación alguna, y se conserva en sus términos en nuestro dispositivo laboral vigente.

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

La seguridad de la empresa o establecimiento, así como de las personas que laboren en el mismo es responsabilidad tanto de patrones y trabajadores; en virtud de lo anterior, se anotó como causal de rescisión el hecho de que el trabajador se niegue a adoptar los procedimientos y medidas preventivas tendientes a evitar accidentes y enfermedades, puesto que si al patrón se le obliga a instaurar dichos procedimientos y medidas, sería absurdo que el trabajador por capricho no los atendiera.

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

La no completa lucidez para desempeñar el trabajo contratado traería aparejada la causa de accidentes que en muchas ocasiones resultan

graves; por tal motivo, el legislador -de manera correcta y acertada- apuntó como causal de rescisión el que el trabajador concurra a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante.

Sin embargo, en caso de ser necesaria la ingestión de determinada droga, se estatuye la obligación para el trabajador de hacer del conocimiento del patrón el hecho anterior, acreditándolo con la prescripción suscrita por el médico.

Esta fracción si tuvo reforma puesto que en la legislación anterior, no se indicaba el que el trabajador pudiera presentarse a trabajar bajo la influencia de alguna droga o narcótico, avalando esta actitud la prescripción médica correspondiente y dejando a responsabilidad del patrón el que el trabajador labore en este estado.

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

La única diferencia que se identifica en la ley vigente con la anterior es que, en lugar de referirse al cumplimiento de la relación de trabajo se plasmaba *el cumplimiento del contrato de trabajo*.

Es obvio pensar que si un trabajador es condenado a purgar una pena de prisión se encuentra impedido para seguir laborando, máxime que cuando se condena a alguna persona puede presumirse que se trata de

cierto tipo de delincuente y por lo mismo, no puede ser sujeto de la relación de trabajo.

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

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

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

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

Se advierten las siguientes diferencias: a).- Se suprimió la fracción XV de la ley anterior en donde se autorizaba al patrón rescindir la relación de trabajo por declaración de la Junta de Conciliación y Arbitraje en los términos de la fracción IX del artículo 116 anterior, en donde se contemplaba el incumplimiento por parte del trabajador del contrato de trabajo, cuando existiese prisión preventiva seguida de sentencia absolutoria o por arresto impuesto por autoridad judicial o administrativa; b).- El primer párrafo de la fracción en comento, constituía la XVI de la Ley anterior y c).- En la legislación vigente se agregaron los párrafos segundo, tercero y cuarto.

II.3).- Análisis de las causales de rescisión en los trabajos especiales.

"Con el nombre de trabajos especiales se conocen diversas actividades que si bien dan nacimiento a relaciones que revisten los caracteres fundamentales de la relación de trabajo, presentan sin embargo, algunas características particulares que exigen normas adecuadas para su mejor desenvolvimiento".⁶⁶

La especialidad de estos trabajos no se refiere a la naturaleza jurídica de la relación trabajador-patrono, pues ésta, es idéntica a la relación de trabajo tipo, es decir, corresponde íntegramente a la definición de la relación de trabajo que se encuentra plasmada en el artículo 20 de la Ley, sino a la concurrencia de ciertas modalidades que se dan en su desarrollo vinculadas a las condiciones de trabajo y a los derechos y obligaciones de los trabajadores y de los patronos.

"La disposición del artículo 181 de la Ley, dice que *los trabajos especiales se rigen por las normas de este título sexto y las generales de la Ley en cuanto no las contraríen*. Dicha disposición sugiere algunas observaciones: a).- Las personas dedicadas a los trabajos especiales son trabajadores en la acepción plena del término, por consiguiente, les son aplicables todas las disposiciones del artículo 123 Constitucional; b).- Ninguna de las normas especiales ha de interpretarse en forma que

⁶⁶ DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo..., Op. Cit., pág. 433.

conduzca a una contradicción, pero si se diera, debe preferirse el texto constitucional, por ser norma de rango superior y c).- La reglamentación de los trabajos especiales son normas de excepción que deben interpretarse en forma tal que, hasta donde sea posible, puedan aplicarse las normas generales".⁶⁷

Consecuentemente, analizaremos cinco tipos de trabajos especiales y sus correlativas causales de rescisión:

III.3.a).- Trabajadores de confianza.

Las disposiciones generales de la ley que determinan las causas de rescisión y terminación de las relaciones de trabajo, son aplicables a los trabajadores de confianza; por lo tanto, el patrono puede separarlos por las causas justificadas de rescisión que contiene el artículo 47 y el trabajador puede, a su vez, separarse del trabajo y exigir el pago de las indemnizaciones correspondientes a la hipótesis del artículo 50.⁶⁸ En este mismo orden de ideas, puede también darse por terminada la relación de trabajo de conformidad con lo estipulado en el artículo 53.⁶⁹ Pero, en su artículo 126, fracción X, la Ley de 1931 creó una causa especial de

⁶⁷ IBIDEM.

⁶⁸ Art. 50.- Las indemnizaciones... I. Si la relación de trabajo fuera por tiempo determinado menor de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados; Si excediera de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año y de veinte días por cada uno de los años siguientes en que hubiese prestados sus servicios; II. Si la relación de trabajo fuere por tiempo indeterminado, la indemnización consistirá en veinte días de salario por cada uno de los años de servicios prestados; III. Además de las indemnizaciones a que se refieren las fracciones anteriores, en el importe de tres meses de salario y en el de los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se paguen las indemnizaciones.

⁶⁹ Art. 53.- Son causas de terminación de las relaciones de trabajo: I. El mutuo consentimiento de las partes; II. la muerte del trabajador; III. La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital, de conformidad con los artículos 36, 37 y 38; IV. La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo; y V. Los casos a que se refiere el artículo 434.

terminación de las relaciones consistente en la *pérdida de la confianza*.

"La interpretación de esta fórmula dio lugar a otro debate fundamental, pues los abogados y las empresas lograron algunos laudos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los que se sostenía que *la pérdida de la confianza era una cuestión subjetiva, por lo que los patronos no estaban obligados a probar el acto o motivos que originaron la pérdida de la confianza*". ⁷⁰

En la ejecutoria de la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación de 3 de mayo de 1934, Toca 6731/34/3^a, Alberto Galván, se lee:

"Es verdad que la confianza es, en gran parte, un elemento subjetivo, pero también lo es que, tratándose de relaciones jurídicas, la validez de éstas no puede quedar, de manera absoluta, al arbitrio de una sola de las partes, pues de ser así, la validez y el cumplimiento de las obligaciones dependería de la voluntad de uno de los contratantes, lo que es contrario a los principios generales que dominan en materia de obligaciones y contratos y que, por otra parte, tratándose del derecho del trabajo, la voluntad no desempeña el mismo papel que en otra clase de relaciones jurídicas, todo lo cual indica que no basta una simple estimación subjetiva y que no es posible, como lo pretende la empresa, asimilar la confianza a que se refiere la fracción X del artículo 126, a un sentimiento de simpatía o antipatía, porque

⁷⁰ DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo..., Op. Cit., pág. 436.

el objeto fundamental del derecho del trabajo consiste en garantizar a los trabajadores contra esos sentimientos de la clase patronal. Por consecuencia, no basta la simple declaración del patrono para que el contrato termine, lo que tampoco quiere decir que dicha terminación sólo sea posible en los casos del artículo 122 de la Ley Federal del Trabajo, porque, de aceptarse esta última conclusión, la fracción X del artículo 126, resultaría inútil. Es pues indispensable concluir que la pérdida de la confianza es causa de terminación del contrato cuando existan circunstancias que, sin consistir, precisamente, en las causas señaladas en el artículo 122, si sean motivos bastantes para que, tomando en cuenta la situación particular de estos trabajadores y el contacto estrecho que guardan con los intereses personales, ameriten la separación del trabajador".⁷¹

En sentido contrario, se dictó la siguiente ejecutoria, la que se localiza en el Apéndice al Semanario Judicial de la Federación, Quinta Parte, pág. 75:

"No consignándose en el Artículo 123, fracción XXII, de la Constitución Federal, distinción alguna entre obreros que ocupan puestos de confianza y los que no los ocupan, para los efectos de que puedan o no ser separados de sus empleos sin causa justificada, no puede aceptarse la distinción en el sentido de que todo empleado que ocupa un puesto de confianza, puede ser separado sin que justifique el patrono el motivo del despido".⁷²

⁷¹ Citado por Idem, pág. 437.

⁷² IBIDEM.

La Comisión recogió la tesis jurisprudencial, pero rechazó la idea de terminación de la relación de trabajo, porque ella suponía un acto ajeno a la voluntad del trabajador o del patrono; aceptó, por el contrario, la idea de la rescisión en el artículo 185 vigente, "si existe un motivo razonable de pérdida de la confianza, aun cuando no coincida con las causas justificadas de rescisión", solución que fundó en la Exposición de Motivos:

"Uno de los aspectos que caracteriza la condición de los trabajadores de confianza se refiere a la rescisión y terminación de sus relaciones de trabajo: las disposiciones del Artículo 123 Constitucional no establecen ninguna diferencia en lo que a la rescisión de las relaciones de trabajo concierne, lo que quiere decir que ningún trabajador, cualquiera que sea la condición en que presta sus servicios, puede ser despedido injustificadamente de su empleo. El proyecto considera que *no sería posible aplicar a los trabajadores de confianza el regulamiento general que rige la rescisión de las relaciones de trabajo, porque si tal cosa se hiciera, los trabajadores de confianza quedarían equiparados a los restantes trabajadores, lo que haría imposible su existencia.* Por estas consideraciones se adoptó una posición intermedia, que consiste en que la rescisión de las relaciones de trabajo no está regulada por las normas generales, tampoco será suficiente la voluntad del patrón para que la rescisión se produzca, sino que será indispensable que exista y se pruebe la existencia de un motivo razonable de pérdida de la confianza. Por lo tanto, cuando en el juicio correspondiente no se pruebe la existencia

de ese motivo, la autoridad del trabajo deberá decidir si el despido fue justificado".⁷³

En aplicación de esas ideas, el mismo artículo 185 dispone que el trabajador de confianza que sea separado de su trabajo "podrá ejercitar las acciones de reinstalación o pago de una indemnización".

La pérdida de la confianza por motivo razonable no significa, y así lo dice a *contrario sensu* el artículo 185, la comisión de una falta que amerite la rescisión de una relación de trabajo ordinaria. En el artículo siguiente acogió la Ley nueva una solución de 1931, según la cual, si el trabajador de confianza fue promovido a un puesto de planta, puede volver a él, "salvo que exista causa justificada para su separación".

No era posible una enumeración de los *motivos o razones de pérdida de la confianza*, menos aun una definición, por lo que serán las Juntas de Conciliación y Arbitraje, como tribunales de equidad, las que resolverán después de considerar las circunstancias de cada caso. Sin embargo, en la Exposición de Motivos, la Comisión dejó constancia expresa de su opinión, en el sentido de que por motivo razonable debe *entenderse una circunstancia de cierto valor objetivo, susceptible de conducir, razonablemente, a la pérdida de la confianza, no obstante que no constituya una de las causales generales previstas en la Ley.*

⁷³ Citado por Idem, p.p. 437-438.

II.3.b).- Trabajadores de los buques.

"Para redactarse el capítulo relacionado con los trabajadores de los buques, se tuvo que tener a la vista las disposiciones de la Ley de 1931, las normas contenidas en los convenios y recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo, los reglamentos de trabajo, las leyes que se ocupan del tráfico marítimo y fluvial, la experiencia de los años transcurridos desde la expedición de la Ley, las observaciones de los representantes de los trabajadores y de los empresarios y en forma especial, la opinión de las Secretarías de Comunicaciones y Transportes y Marina".⁷⁴

La Ley de 1931 denominó a este capítulo *Trabajo en el mar y vías navegables*; la Ley nueva utiliza la fórmula *Trabajadores de los buques*, porque es en ellos donde se presta el trabajo.

En el artículo 132 de la anterior legislación laboral se hablaba de *embarcaciones y demás cuerpos flotantes*; pero en la Exposición de Motivos de la nueva Ley Federal del Trabajo se señala que: *se empleó el término buques como denominación general, que abarca los diversos cuerpos flotantes.*

El campo de aplicación de la Ley respecto a este apartado, se compone de dos partes: a).- Los buques que quedan comprendidos en él y b).- Las personas a las que se aplica.

⁷⁴ Idem, pág. 441.

"El artículo 189 del proyecto, equivalente al 187 de la Ley vigente, se refería a los *buques nacionales* pero en las conversaciones con las Secretarías de Comunicaciones y Transportes y de Marina, se comprobó que no coincidía con la realidad, porque hay muchas embarcaciones pequeñas, lanchas, balsas y otras semejantes, dedicadas a proporcionar distracción a los turistas o a usos particulares, que aun siendo nacionales no están sujetas a las leyes sobre comunicaciones por agua. En virtud de esta consideración y a efecto de armonizar la legislación laboral con las leyes citadas, se prefirió el término *buques que ostenten bandera mexicana*, pues son ellos los que están sujetos a la vigilancia de las autoridades, lo que da por resultado que el capítulo se extienda a las personas que prestan su trabajo en los buques sujetos a las leyes sobre comunicaciones por agua".

75

Por su parte, los artículos 188 y 190 ⁷⁶ determinan las personas que tienen la categoría de trabajador o de patrono en las actividades de que se ocupa el capítulo que analizamos.

En este sentido, el artículo 133 de la Ley de 1931, hizo una enumeración de los trabajadores y la concluyó con la frase *y en general los que desempeñen a bordo algún trabajo*. Frecuentemente se pregunta si esa frase hacía innecesaria la enumeración, pero se responde diciendo que su

⁷⁵ Idem, p.p. 442-443.

⁷⁶ Art. 188.- Están sujetos a las disposiciones de este capítulo, los capitanes y oficiales de cubierta y máquinas, los sobrecargos y contadores, los radiotelgrafistas, contramaestres, dragadores, marineros y personal de cámara y cocina, los que sean considerados como trabajadores por las leyes y disposiciones sobre comunicación por agua, y en general, todas las personas que desempeñen a bordo algún trabajo por cuenta del armador, naviero o fletador.

Art. 190.- Los capitanes, entendiéndose como tales a quienes ejercen el mando directo de un buque, tienen con respecto a los demás trabajadores la calidad de representantes del patrón.

objeto es evitar cualquier duda respecto de la categoría de las personas incluidas en ella; por lo tanto, los trabajadores son las personas enumeradas y las que presten un trabajo a bordo en virtud de una relación de trabajo.

El artículo 188 de la nueva Ley agregó un término a la enumeración: *los que sean considerados como trabajadores por las leyes y disposiciones sobre comunicaciones por agua*, con lo cual se logra una segunda armonización con las leyes ya citadas.

"De conformidad con el artículo 133 de la Ley de 1931, la relación de trabajo se formaba entre los trabajadores y *el dueño o armador de la embarcación*. pero se presentaron otras denominaciones, la de naviero y fletador, en la inteligencia de que estas dos y la de armador se usaban en la terminología de las relaciones de trabajo como si fueran sinónimas".⁷⁷

La formación de la relación de trabajo y los requisitos para su realización, son un producto de viejas costumbres. La Ley de 1931 procuró resolver las cuestiones conflictivas, pero la experiencia de los últimos años enseñó la conveniencia de precisar y completar aquellas disposiciones.

El numeral 193, que viene de los artículos 168 y 169 de la Ley de 1931, considera dos hipótesis que ocurren con alguna frecuencia y cuya naturaleza como relación de trabajo, así como su sujeción a las disposiciones del trabajo en los buques fue controvertida en el pasado:

⁷⁷ DE LA CUEVA MARIO, *El Nuevo...*, Op. Cit., pág. 443.

"a).- El párrafo primero se ocupa de las personas que prestan su trabajo a bordo *por el tiempo en que el buque se encuentre en puerto*, - personal de reparación, de aseo, de pintura y otros semejantes-. La Ley aceptó la naturaleza de la relación y declaró que esas personas quedaban sujetas a las normas del trabajo en los buques, pero únicamente en lo que fuesen aplicables, pero no debe entenderse de vista que el capítulo en estudio está dictado en función de un trabajo que se realiza, en sus aspectos fundamentales, durante la travesía de los buques;

b).- El párrafo segundo plantea la hipótesis, de aquellas personas que están trabajando en el buque mientras se encuentra en puerto, sin propósito y sin pertenecer al personal que realizará el viaje, que se ven de pronto, ante el hecho de que *el buque se hizo a la mar*. El párrafo dice: *serán considerados trabajadores hasta que se restituyan a su lugar de origen*. La Comisión quiso suprimir el precepto y decretar se les proporcionara alojamiento y alimentación y se les pagara un indemnización por los daños y perjuicios que sufrieran, pero se encontró con una oposición que no pudo vencer. Lo cierto es que esta solución viola los principios fundamentales del derecho nuevo, pues *hacerse a la mar sin las precauciones debidas no es únicamente un riesgo de la empresa, sino un acto culposo*, que puede causar perjuicio al trabajador.

En sentido inverso, el artículo 192 resuelve dos cuestiones negando la formación de la relación de trabajo; a).- En su párrafo primero, cuyo antecedente es el artículo 135 de la Ley de 1931, analiza la condición de las personas que se introducen al buque sin pasaje y a las que se

descubre después de la iniciación del viaje. El precepto dispone que el convenio que se celebre para que el intruso *devengue con servicios personales el trabajo* no constituye una relación de trabajo; pudiera pensarse que es una especie de *contrato de transportación con pago del importe del pasaje con trabajo personal*. El polizón será desembarcado tan pronto llegue el buque a su lugar de destino; b).- Continuamente se encuentran en el extranjero mexicanos que acuden al consulado solicitando ayuda para repatriarse. Frente a este hecho, la Comisión agregó un párrafo segundo al artículo 192, en el que dijo que tampoco debe considerarse como relación de trabajo *el convenio que se celebre a solicitud del cónsul para que la persona interesada pague con trabajo el importe del pasaje*". ⁷⁸

El artículo 194, cuyo antecedente es el 137 de la Ley de 1931, previene que las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito y por cuadruplicado, un ejemplar para cada trabajador, otro para el patrono, un tercero para la Capitanía del Puerto o al Cónsul mexicano más cercano y el último para la Inspección del Trabajo del lugar donde se estipularon. La doctrina justifica esta exigencia por diversas razones: de estadística, de control de personal por sus frecuentes viajes al extranjero y por los riesgos del mar, pues cualquiera de las autoridades debe estar en aptitud de informar a los familiares.

Las relaciones de trabajo pueden ser por *tiempo determinado o indeterminado, por viaje o viajes*. (Art. 195, fracción IV).

⁷⁸ Cfr. Idem, pág. 445.

Donde existan empresas dedicadas permanente y regularmente a las comunicaciones por agua, la duración indeterminada de las relaciones será la regla. Pero se consideró necesario abrir algunas posibilidades, particularmente la relación por viaje o viajes.

El artículo 196 contiene una serie de medidas en defensa de los trabajadores cuando se produce la terminación de las relaciones:

a).- Si son por tiempo determinado o indeterminado, debe fijarse el puerto al que habrá de ser restituido el trabajador, pero si no se hace, de acuerdo con la terminología usual, *se tendrá por señalado el del lugar donde se le tomó*; b).- La relación de trabajo por viaje, comprende el término contado desde el embarque del trabajador hasta que concluya la descarga del buque o el desembarque de los pasajeros en el puerto que se hubiese señalado. De estas reglas se desprende que la demora en la salida del buque o en su arribo al puerto de destino, es un riesgo de la empresa, cuyos efectos se hacen sentir en el monto de los salarios.

El trabajo en los buques, implica un riesgo grande para las personas, pasajeros y tripulación, que navegan en él; circunstancia que explica las causales especiales que permiten al capitán, como representante del patrono, rescindir la relación de trabajo. La claridad del artículo 208 es su mejor justificación, pero creemos que resulta interesante mencionar sus características: a).- El uso de narcóticos o drogas enervantes durante la permanencia a bordo sin prescripción médica, en cuyo caso debe el trabajador poner el hecho en conocimiento del capitán y presentarle la

prescripción suscrita por el médico (fracc. III); b).- La cancelación o la renovación definitiva de *los certificados de aptitud o de las libretas de mar* exigidas por las leyes y reglamentos, causal de rescisión que es una especie de sanción al incumplimiento de la obligación de asistir a los cursos de capacitación para el trabajo en el mar (fracc. V); c).- En virtud de que la práctica del contrabando es frecuente entre los trabajadores que viajan al extranjero, la fracción VI del artículo en comento tiene su fundamento puesto que menciona: *la violación de las leyes en materia de importación o exportación de mercancía en el desempeño de sus servicios* y d).- La última de las fracciones robustece la idea de *un trabajo cuidadoso*, pues cualquier *negligencia*, ya no digamos *actos intencionales*, puede poner en peligro la seguridad del buque.

II.3.c).- Trabajadores de las tripulaciones aeronáuticas.

La aparición de este capítulo en la Ley de 1931 fue una imposición de los pilotos aviadores: durante muchos años, las empresas de aviación consideraron a la tripulación de las aeronaves como personal de confianza, por lo que desconocieron a las asociaciones de pilotos y les negaron el derecho a la contratación colectiva. En el año de 1959 se produjo un conflicto entre los pilotos aviadores y las empresas, que provocó la paralización de las líneas aéreas nacionales. Fueron inútiles los esfuerzos por encontrar personal que substituyera a los pilotos, porque quienes tenían certificados de capacidad se negaron a prestar su trabajo. En esas condiciones tuvo que aceptarse el derecho a la sindicación y a la negociación y contratación colectivas. La Secretaría del Trabajo entendió la

trascendencia del problema y preparó una iniciativa de adición a la Ley, la que fue aprobada por el Congreso de la Unión y promulgada, como capítulo quince-bis, en el mes de diciembre de 1959: Fue un primer intento, que dio entrada en la Ley a un trabajo altamente técnico. ⁷⁹

El artículo 132-bis de la Ley de 1931 formuló el principio básico respecto a la finalidad de las normas para el trabajo de las tripulaciones aeronáuticas diciendo que *las disposiciones para el trabajo de las tripulaciones de las aeronaves son irrenunciables para patronos y tripulantes por cuanto garantizan los intereses y seguridad del público usuario*. La norma contenía la referencia expresa a la finalidad específica de la reglamentación, pero que no se debía perder de vista la finalidad general del derecho del trabajo, razón por la cual se estableció en el artículo 215 que: *las disposiciones de este capítulo, además de proponerse el equilibrio y la justicia social entre trabajadores y patronos, tienen como misión garantizar la seguridad de las operaciones aeronáuticas, por lo que eran irrenunciables en la medida en que correspondieren a ese propósito*.

"La declaración del artículo 215 vigente pretendió ser una *armonía de fines*, pues si el derecho del trabajo persigue como finalidad suprema la justicia social, la reglamentación especial se dirige a la seguridad de las operaciones aeronáuticas, una armonía que integra una síntesis, pues si la justicia social faltara, la seguridad para los viajeros sería precaria, porque no se puede esperar un máximo de aquél a quien se trata con injusticia, pero si no se tomara en consideración la seguridad de los demás,

⁷⁹ Cfr. Idem. pág. 455.

no podría brillar la justicia social, porque su función no es otorgar beneficios sin responsabilidad, sino dar un tratamiento decoroso a seres humanos, a cuya esencia pertenece la responsabilidad en el trabajo, en bien de la comunidad y de ellos mismos".⁸⁰

Las normas particulares de este capítulo y los contratos colectivos poseen un alto grado de desarrollo y contienen condiciones de trabajo justas, una consideración que explica el artículo 217, según el cual, "las relaciones de trabajo se regirán por las leyes mexicanas, independientemente del lugar en donde vayan a prestarse los servicios". De conformidad con esta disposición, las tripulaciones aeronáuticas están amparadas por el derecho mexicano y podrán presentar sus reclamaciones ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, aunque el trabajo se haya prestado en el extranjero.

La Ley de 1931 mencionó en el artículo 132-bis *las aeronaves civiles comerciales*, en tanto que el artículo 215 de la nueva Ley se refiere a *las aeronaves civiles que ostenten matrícula mexicana*. La supresión del término comerciales tuvo por objeto extender la ordenación legal a todas las aeronaves y no únicamente como se hacía en el pasado a las que se dedicaban al transporte de pasajeros, correo y carga, pues, según se expresa en la Exposición de Motivos *se estimó que en el trabajo aeronáutico deben respetarse las disposiciones sobre seguridad en todas las aeronaves*.

⁸⁰ Idem, pág. 456.

"La Ley no se ocupó de la determinación del concepto de patrono, por lo que éstos pueden ser las personas físicas o jurídicas que utilicen en aeronaves el trabajo de uno o varios tripulantes. En cambio, la determinación de quienes son trabajadores se presentó en dos aristas:

a).- El artículo 215, primero del capítulo, dice que se aplica a *las tripulaciones de aeronaves*, por lo tanto, no es todo el personal que presta su trabajo en las empresas de aviación, sino un grupo especial, precisamente al que se le da el nombre de tripulación, que son los trabajadores que van en la aeronave durante el vuelo, bien dirigiéndola, ya prestando sus servicios a los pasajeros o bien cooperando en las maniobras que tengan que efectuarse durante el trayecto.

b).- El concepto de tripulación no es abierto, quiere decir, los tripulantes son únicamente las personas enumeradas en la Ley. A solicitud de los trabajadores y con la anuencia de la Secretaría de Comunicaciones, la nueva Ley modificó en su artículo 218 la enumeración de las denominaciones de la anterior Ley, las cuales, según se señaló en la Exposición de Motivos, son las que corresponden a la terminología más reciente: el piloto al mando de la aeronave, que se denomina comandante o capitán; los oficiales, que desempeñan labores análogas; el navegante y los sobrecargos".⁸¹

⁸¹ Cfr. Idem, pág. 457.

La Ley Federal del Trabajo no contiene ninguna exigencia sobre la formación de las relaciones de trabajo, por lo que se rigen por las disposiciones generales. En cambio, en la Ley de Vías Generales de Comunicación dispone en su artículo 319, párrafo segundo, que "para actuar como miembro del personal técnico aeronáutico se requiere ser titular de una licencia válida para ejercer las funciones correspondientes, que le haya otorgado o reconocido la Secretaría de Comunicaciones". El mismo precepto establece en su párrafo tercero que "los requisitos de edad, nacionalidad y conducta exigidos para obtener licencias aeronáuticas, las condiciones de capacidad, aptitud física, exámenes, experiencia y pericia necesarios para obtenerlas, serán determinados en los reglamentos respectivos..." En su artículo 237 fracción II, la nueva Ley impuso a la tripulación la obligación de "conservar en vigor sus licencias, visas y documentos que se requieran legalmente por el desempeño de sus trabajos".

El artículo 244 comprende únicamente causas individuales de rescisión o terminación, por lo cual, la terminación colectiva de las relaciones de trabajo queda regulada por las disposiciones generales de la Ley.

Pero la enumeración contenida en ese precepto es bastante severa, justamente en función de las finalidades de las normas:

a).- La Ley de Vías Generales de Comunicación no permite que tripulen las aeronaves quienes no tienen en regla sus documentos, porque,

si falta la licencia para volar o existe una revocación o cancelación definitiva, se estaría en presencia de una ausencia o de la pérdida de la capacidad, conocimientos y aptitudes, y si no se disponen ni pueden obtenerse los pasaportes y visas, el paso al extranjero sería imposible;

b).- La Ley quiere que las condiciones fisiológicas y mentales de la tripulación sean óptimas, por lo que declara causal de rescisión "encontrarse el trabajador en estado de embriaguez, dentro de las veinticuatro horas anteriores a la iniciación del vuelo o durante el transcurso del mismo", esto es, prohíbe la embriaguez fuera de las horas de trabajo para la mayor seguridad de la aeronave y sus pasajeros (Art. 244, fracc. I);

c).- La prohibición del uso de drogas enervantes es todavía más severa, pues es suficiente que el tripulante se encuentre *en cualquier tiempo* bajo su influencia, salvo el caso de prescripción médica, para que proceda la rescisión (Art. 244, fracc. III);

d).- Al igual que en el caso de los trabajadores de los buques, otra de las causales de rescisión es la violación de las leyes en materia de *importación y exportación de mercancías en el desarrollo de su servicio*, por las razones anteriormente anotadas (Art. 244, fracc. IV);

e).- En virtud de que una de las normas técnicas del tráfico internacional es buscar el máximo de precisión en la salida y llegada de los aviones, la fracción V del artículo 244 encuentra su fundamento, puesto que decreta la rescisión de las relaciones de trabajo por "la negativa a iniciar o proseguir el servicio de vuelo que le haya sido asignado";

f).- "La negativa del tripulante a cursar los programas de adiestramiento que según las necesidades del servicio establezca el patrón, cuando sea indispensable para conservar o incrementar su eficiencia, para ascensos o para operar equipo con nuevas características técnicas", será también causa de rescisión, puesto que la resistencia por parte del tripulante para el adiestramiento requerido se traduciría en ineficiencia y por ende, repercutiría en la seguridad de los pasajeros (Art. 244, fracc. VI);

g).- Otra causal -al parejo de los trabajadores de los buques-, es la ejecución de cualquier acto u omisión intencional o negligencia susceptible de poner en peligro la seguridad de los miembros de la tripulación, de los pasajeros o de terceras personas, así como de la aeronave (Art. 244, fracc. VII);

h).- La fracción última consigna como causa de rescisión el "incumplimiento a las obligaciones especiales que impone a las tripulaciones el artículo 237".⁸²

⁸² Art. 237.-Los tripulantes, en la medida que les corresponda, tienen las obligaciones especiales siguientes: I. Cuidar que las aeronaves a su cargo no se transporten pasajeros o efectos ajenos a los intereses del patrón sin el 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 establezcan 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 satisface los requisitos legales y reglamentarios, las condiciones necesarias de seguridad, y que ha sido debidamente equipada, aprovisionada 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 comunicación más rápidos de que dispongan, en caso de presentarse en vuelo cualquier situación de emergencia, o cuando ocurra un 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

II.3.d).- Trabajadores de ferrocarriles.

En relación a este apartado, tanto la Ley de 1931 como la vigente, contienen pocas disposiciones reguladoras, en contraste con la reglamentación para el trabajo de los buques; algunas de estas disposiciones constituyeron una aportación valiosa que fue recogida por la nueva Ley.

El derecho del trabajo ferrocarrilero, aun antes de la expedición de la Ley de 1931 vivía en el reglamento que se expidió al nacionalizarse la industria y en los posteriores contratos colectivos.

"Con respecto a la relación de trabajo de los trenistas por viaje o viajes, procede de la Ley de 1931, quedando consignada en el artículo 248: "... los trabajadores trenistas pueden prestar sus servicios sobre la base de viajes en una sola o en dos direcciones". Como en el caso de las tripulaciones aeronáuticas, son trabajadores de planta, pues el alcance de la variante consiste en que, una vez aceptada, el trabajador trenista prestará su trabajo durante un viaje en una o dos direcciones, para estipular descansos y viajes sucesivos".⁸³

La Ley del 31 consumó un esfuerzo considerable a fin de reforzar las ideas generales sobre la estabilidad en el trabajo, principios que

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 servicio 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 disposiciones 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.

⁸³ DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo..., Op. Cit., p.p. 472-473.

pasaron a la Ley nueva. Por otra parte, la misma Ley señaló a los trabajadores algunas prohibiciones y mencionó las causas especiales de rescisión, encontrándose las primeras plasmadas en el artículo 254 vigente: a).- El consumo de bebidas embriagantes y su tráfico durante el desempeño de sus labores, por cuenta ajena a la empresa (fracc. I); b).- El consumo de narcóticos o drogas enervantes, salvo que exista prescripción médica que muestre al patrono antes de la iniciación del trabajo (fracc. II) y c).- El tráfico de drogas enervantes (fracc. III).

Como causales de rescisión tenemos: a).- La recepción de carga o pasaje fuera de los lugares señalados por la empresa (Art. 255, fracc. I), norma que se propone evitar la anarquía y la posible comisión de fraudes y b).- La fracción II del artículo 255 habla de la "negativa a efectuar el viaje o su interrupción sin causa justificada".

II.3.e).- Trabajadores de autotransporte de servicio público.

"Los trabajadores del volante, a principios del año de 1935 se declararon en huelga, cansados de la explotación de que eran objeto, planteando la conveniencia de socializar el servicio. El 14 de febrero del mismo año, el Presidente Cárdenas dictó una resolución en la que estableció que los propietarios de los vehículos debían celebrar un contrato de trabajo con los choferes que utilizaran, y la fundó en la concepción clasista del derecho del trabajo: **La clase trabajadora está constituida por aquellos que,**

mediante su esfuerzo, en una u otra forma, hacen producir al capital de otro, capital que por sí solo de nada serviría".⁸⁴

Por lo anterior se reglamentó respecto de las obligaciones de los patrones y trabajadores, siendo las de los primeros consignadas en el artículo 263⁸⁵ y dirigiéndose en dos sentidos: unas se relacionan con la persona del trabajador en forma directa, en tanto que las otras atienden a la seguridad del vehículo, de los usuarios y del público en general.

Las obligaciones y prohibiciones de los trabajadores se encuentran plasmadas en los artículos 261 y 262 de la Ley, teniendo como fundamento la idea de la seguridad en las transportaciones, agregándose una prohibición para evitar fraudes a la empresa y una obligación de cortesía hacia el pasajero o usuario del servicio.

El primero de los preceptos citados señala dos tipos de prohibiciones: a).- Las de seguridad del vehículo, de los pasajeros y de la carga, no uso de bebidas alcohólicas durante el tiempo de trabajo y en las doce horas anteriores a la iniciación del viaje, ni de narcóticos o drogas enervantes, dentro o fuera de las horas de trabajo, salvo prescripción médica, la que en todo caso deberá mostrarse al patrono antes de la iniciación del viaje y b).- Las de defensa de los intereses de la empresa a

⁸⁴ Idem, pág. 477.

⁸⁵ Art. 263.- Los patrones tienen las obligaciones especiales siguientes: I. En los transportes foráneos pagar los gastos de hospedaje y alimentación de los trabajadores, cuando se prolongue o retarde el viaje por causa que no sea imputable a éstos; II. Hacer las reparaciones para garantizar el buen funcionamiento del vehículo y la seguridad de los trabajadores, usuarios y público en general; III. Dotar a los vehículos de la herramienta y relaciones indispensables para las reparaciones de emergencia; y IV. Observar las disposiciones de los Reglamentos de Tránsito sobre condiciones de funcionamiento y seguridad de los vehículos.

"no recibir carga o pasaje fuera de los lugares señalados por la empresa para con esos fines".

Las obligaciones se encuentran en el artículo 262, donde la fracción I exige de los trabajadores "tratar al pasaje con cortesía y esmero y a la carga con precaución". Las fracciones siguientes consideran las normas de seguridad: someterse a los exámenes médicos periódicos que prevengan las leyes y demás normas de trabajo; cuidar el buen funcionamiento de los vehículos e informar al patrono de cualquier desperfecto que observen; hacer durante el viaje las reparaciones de emergencia que permitan sus conocimientos y los útiles de que dispongan o, si es posible, conducir el vehículo al poblado más próximo o a un centro de reparaciones; finalmente, observar los reglamentos de tránsito y las indicaciones técnicas que dicten las autoridades o el patrono al respecto.

Respecto a las causales de rescisión, el artículo 264 reconoció dos causas: a).- La fracción I consigna como tal "la negativa a efectuar el viaje contratado o su interrupción", pero se encuentra delimitada por "sin causa justificada", que integra los dos términos: *efectuar e interrumpir*, en la inteligencia de que siempre sea así considerada, "la circunstancia de que el vehículo no reúna las condiciones de seguridad indispensables para garantizar la vida de los trabajadores, usuarios y público en general", una norma de seguridad en todo género de viajes y b).- La fracción II es una consecuencia de las condiciones en que se desarrolla el servicio público de autotransportes, principalmente el de los choferes de ruleteo y el de personal de autobuses urbanos: ocurre que los ingresos que entrega algún chofer disminuyesen en proporción importante, al extremo de hacer

incosteable la operación del vehículo. La disminución puede originarse por causas ajenas al trabajador, pero si no es así y los choferes de otros vehículos obtienen ingresos normales y mayores, la Ley autoriza la rescisión, suponiendo que existe culpa del trabajador: "La disminución importante y reiterada del volumen de ingresos, salvo que concurren circunstancias justificadas".

II.4).- Las causales de rescisión en relación con lo dispuesto por el contrato colectivo de trabajo del Instituto Mexicano del Seguro Social.

Además de las causales de rescisión en forma justificada por causas imputables al trabajador, en el caso del contrato del Instituto Mexicano del Seguro Social, además de las establecidas en la legislación laboral vigente en sus artículos 47, 134, 135 y demás relativos y aplicables, se prevee en el Reglamento Interior de Trabajo anexo al Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre el Instituto Mexicano del Seguro Social y el Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social, en su artículo 64 se contemplan en un total de dieciocho fracciones, una serie de obligaciones a cargo de los trabajadores que además de retomar las disposiciones de la legislación laboral en este sentido, se contienen situaciones en concreto que deben acatar todos los trabajadores al servicio de dicho Instituto y en consecuencia, el incumplimiento a alguna de esas obligaciones constituye una irregularidad o desviación por parte del trabajador en el desempeño del trabajo para el cual fue contratado, y en tal supuesto, se configuran alguna o algunas de las causales de rescisión de las contenidas en el artículo 47 de

la Ley Laboral vigente, dando lugar a que se lleve a cabo la investigación administrativa a que se refieren las cláusulas 55 y 55 Bis del propio Contrato Colectivo de Trabajo, y que una vez acreditadas producen la rescisión de contrato individual de trabajo sin responsabilidad para el patrón, las cuales se detallan con claridad en el aviso de rescisión correspondiente, que además quedan configuradas con estricto apego a lo dispuesto por los preceptos legales anteriormente indicados.

**II.5).- Análisis, concepto y amplitud de algunas
causales de rescisión a que se refiere el
artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.**

Al respecto el maestro Mario de la Cueva considera que las disposiciones relativas a la rescisión deben ser interpretadas limitadamente y siempre en beneficio del trabajador, en atención a que "el efecto de la rescisión es disolver las relaciones de trabajo, lo cual suprime el principio de estabilidad en aquellos casos concretos en que se aplican, lo que de ninguna manera se opone a dicho principio; el carácter excepcional de dicha figura de la rescisión surge de la existencia de causas expresas de rescisión y de causas análogas igualmente graves, y ambas a su vez configuran la intención de nuestra legislación laboral de permitir la rescisión tan sólo en casos excepcionales. Asimismo y para el caso de alguna duda, debe aplicarse el párrafo final del artículo 18, esto es, que deberá prevalecer la interpretación más favorable a los intereses del trabajador".⁸⁶

⁸⁶ El Nuevo..., Op. Cit., pág. 240.

II.5.a).- Faltas de probidad.

Tal causal de rescisión por causas imputables al trabajador, se encuentra contenida en la fracción II del artículo 47 de la Ley Laboral que dice: "Incurrir el trabajador, durante sus labores, en falta de probidad u honradez"; respecto a dicha causal el autor antes mencionado señala que se desprenden dos elementos: "a).- La existencia de la falta y b).- Que la misma ocurra durante las horas de trabajo"; ⁸⁷ dualidad que igualmente se presenta en las fracciones III y IV, cuando la falta se comete contra algún trabajador o fuera de las horas de trabajo que haga imposible el cumplimiento de la relación de trabajo, respectivamente.

Respecto a dicha causal, la misma no ha sido definida ni por la doctrina ni por la jurisprudencia. Sobre el particular, Mario de la Cueva señala que "la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha dictado diversas ejecutorias que además de no ofrecer un criterio de alguna manera firme, en ellas se presentan frecuentes incongruencias, considerando que la fórmula más correcta lo es la que considera: *que la falta de probidad se caracteriza por un manejo en el desempeño de las labores mediante actos carentes de honradez* (Ejecutoria dictada el 18 de octubre de 1944. A.D. 3721/44/1^o., Fábrica de Jabones La Espuma); y asimismo admite como inobjetable el criterio sostenido en la ejecutoria de fecha 14 de marzo de 1943 en el A.D. 9856/42/2^o., Manuel de la Rosa Veras, que entre otros aspectos considera

⁸⁷ IBIDEM.

que: *no es necesario que los hechos imputados al trabajador constituyan delitos previstos y sancionados en la ley penal*.⁸⁸

Presentándose un problema de naturaleza ética, ya que por un lado la idea de probidad propone la rectitud de ánimo y la de honradez, así como la rectitud en el obrar, y en consecuencia, la solución sensata, atendiendo a la naturaleza del derecho del trabajo y al funcionamiento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, lo es la de considerar los hechos que se imputen al trabajador y las circunstancias que en cada caso se presenten, en base además en que la Ley Laboral protege los intereses de los trabajadores cuya energía de trabajo es aprovechada por el capital; siendo de aplicación estricta en este sentido las disposiciones contenidas en el artículo 775 de la Ley Laboral vigente que establece que la Junta: "Debe apreciar los hechos según sus miembros lo crean debido en conciencia" y siempre tomando en cuenta lo dispuesto por el artículo 18 anteriormente citado.

A continuación se transcriben diversos criterios jurisprudenciales sostenidos por nuestros Máximos Tribunales en Materia del Trabajo, mediante los cuales si bien no se define con claridad la causal en comento, si se consideran algunas conductas del trabajador, como faltas de probidad u honradez:

PROBIDAD U HONRADEZ, FALTA DE. CONCEPTO.- Por falta de probidad u honradez se entiende el no proceder rectamente en las

⁸⁸ *Idem*, pág. 241.

funciones encomendadas, con mengua de rectitud de ánimo, o sea, apartarse de las obligaciones que se tienen a cargo procediendo en contra de las mismas, dejando de hacer lo que se tiene encomendado, o haciéndolo en contra; debe estimarse que no es necesario para que se integre la falta de probidad u honradez que exista un daño patrimonial o un lucro indebido, sino sólo que se observe una conducta ajena a un recto proceder.

Amparo directo 2910/79.- José Enrique González Rubio Olán.- Marzo 3 de 1980.- 5 votos.- Ponente: Mtra. María Cristina Salmorán de Tamayo.

Amparo directo 3991/79.- Loreto García Islas.- Octubre 8 de 1979.- 5 votos.- Ponente: Mtra. Ma. Cristina Salmorán de Tamayo.

Amparo directo 3181/79.- Humberto Hipólito Alvarado.- Agosto 13 de 1979.- 5 votos.- Ponente: Mtra. Ma. Cristina Salmorán de Tamayo.

Amparo directo 4009/75.- Ferrocarriles Nacionales de México.- Febrero 2 de 1976.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente: Mtro. Ramón Canedo Aldrete.

Amparo directo 2817/73.- Transportes Papantla, S.A. de C.V.- Noviembre 15 de 1973.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente: Mtro. Salvador Mondragón Guerra.

Jurisprudencia 4a. Sala, Séptima Época, Volumen Semestral 151-156, Quinta Parte, pág. 191.

Jurisprudencia 4a. Sala, Informe 1981, Segunda Parte, tesis 154, pág. 119.

PROBIDAD, FALTA DE. DESTINAR EL TRABAJADOR VEHICULO DEL PATRON A FINES PARTICULARES LA CONSTITUYE.- El trabajador que tiene a su cargo un vehículo propiedad del patrón y destina el mismo a fines particulares, sin estar autorizado para ello, incurre en falta de probidad u honradez.

Amparo directo 5346/76.- Jesús López Lizárraga.- Noviembre 3 de 1977.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente: Mtro. David Franco Rodríguez.

Amparo directo 2021/70.- Leonardo Barrera Román.- Enero 26 de 1972.- 5 votos.- Ponente: Mtro. Manuel Yáñez Ruiz.

Amparo directo 2086/72.- Sergio Heredia Domínguez.- Agosto 11 de 1972.- 5 votos.- Ponente: Mtra. María Cristina Salmorán de Tamayo.

Amparo directo 26/71.- Daniel Tovar Gallardo.- Agosto 2 de 1971.- 5 votos.- Ponente: Mtra. María Cristina Salmorán de Tamayo.

Amparo directo 4127/70.- Manuel Aguilar Aguilar.- Enero 11 de 1971.- 5 votos.- Ponente: Mtra. María Cristina Salmorán de Tamayo.

Jurisprudencia 4a. Sala, Séptima Epoca, Volumen Semestral 151-156, Quinta Parte, pág. 189.

Jurisprudencia 4a. Sala, Informe 1981, Segunda Parte, tesis 151, pág. 117.

CONTRATO DE TRABAJO, RESCISION DEL, POR DORMIRSE EL TRABAJADOR DURANTE LA JORNADA DE TRABAJO. FALTA DE PROBIDAD.- Si a un trabajador se le encuentra dormido en horas de trabajo, dicha conducta implica una falta de probidad en los términos de la fracción II del artículo 122 de la Ley laboral, ya que indiscutiblemente tal hecho es contrario al cumplimiento del deber, que conforme a la fracción II del artículo 113 del invocado Código Laboral, tiene obligación de ejecutar, con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenientes.

(Los artículos 122 y 113 citados, corresponden al 47 y 134, respectivamente de la Ley Federal del Trabajo de 1970).

Sexta Epoca, Quinta Epoca:

Vol. CXI, pág. 20. A.D. 9052/65. Pedro Díaz López. 5 votos.

Vol. CXIV, pág. 11. A.D. 2656/66. Raúl Cruz Galicia. Unanimidad de 4 votos.

Vol. CXVIII, pág. 12. A.D. 4930/66. Cruz Bojórquez Camacho y José Bojórquez Camacho. 5 votos.

Vol. CXVIII, pág. 12. A.D. 5996/65. Carmen Pérez Espinosa. Unanimidad de 4 votos.

Vol. CXX, pág. 41. A.D. 6254/65. Santiago Aviña Campos. Unanimidad de 4 votos.

CUARTA SALA, Apéndice de Jurisprudencia 1917-1985, p.p. 58-59.

PROBIDAD, FALTAS DE, DESPIDO JUSTIFICADO.- Basta con que el obrero aun fuera de su jornada de trabajo incurra en falta de probidad y horadez en contra de su patrón, para que por tal motivo se le despidiera justificadamente ya que no sería admisible, jurídicamente, que sólo durante el desempeño de sus labores tuviera que comportarse con probidad y honradez hacia su patrón, y al concluir su jornada estuviera facultado para cometer en contra de él actos de esa naturaleza.

Séptima Epoca, Quinta Parte:

Vol. 90, pág. 15. A.D. 6546/75. Joaquín Medina. Subikirski. Unanimidad de 4 votos.

Vols. 91-96, pág. 28. A.D. 1921/76. Carlos Heredia Cruz. 5 votos.

Vols. 109-114, pág. 97. A.D. 5369/77. Procurador General de Justicia del Distrito Federal. 5 votos.

Vols. 115-120, pág. 38. A.D. 2874/78. José Santos Garza Campos. Unanimidad de 4 votos.

Vols. 145-150, pág. 47. A.D. 5090/80. Carlos Herrera López y Raúl A. Gallardo Raygadas.

CUARTA SALA, Apéndice de Jurisprudencia 1917-1985, p. 204.

FALTA DE PROBIDAD. LA CONSTITUYE EL HECHO DE DISPONER DE BIENES DEL PATRON CUALQUIERA QUE SEA SU VALOR.- No es el monto de lo dispuesto indebidamente por el trabajador el que determina que su conducta sea irregular, sino el hecho en sí de disponer de los bienes del patrón, y esto constituye una falta de probidad que autoriza a rescindir el contrato de trabajo.

Séptima Epoca, Quinta Parte:

Vol. 38, pág. 19. A.D. 5771/70. Instituto Mexicano del Seguro Social. 5 votos.

Vol. 44, pág. 25. A.D. 1391/72. María del Carmen Reyes Márquez. 5 votos.

Vol. 57, pág. 23. A.D. 971/73. María Eugenia Arredondo Rita. 5 votos.

Vol. 63, pág. 21. A.D. 5288/73. Porfirio Morán Rojas. Unanimidad de 4 votos.

Vol. 69, pág. 15. A.D. 1173/74. Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado. Unanimidad de 4 votos.

CUARTA SALA, Apéndice de Jurisprudencia 1917-1985, pág. 97.

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

Quinta Epoca:

Tomo XLIV, pág. 204. R. 1084/34. Quiroz Carlos y Coags. Unanimidad de 4 votos.

Tomo LXXXV, pág. 7432. A.D. 77/42. Mancinelli Radoni Augusto.

Tomo LXXX, pág. 1127. A.D. 1581/41. Pimentel Carlos. Unanimidad de 4 votos.

Tomo LXXXIII, pág. 2290. A.D. 7660/44. Noria Miguel. Mayoría de 4 votos.

CUARTA SALA, Apéndice de Jurisprudencia 1917-1985, pág. 97.

PROBIDAD, FALTA DE, POR ABANDONO DEL TRABAJO, HABIENDO MARCADO LA TARJETA RESPECTIVA.- No obra con probidad ni honradez el trabajador que después de registrar su respectiva tarjeta de asistencia, abandona, sin permiso ni justificación

alguna, el lugar de prestación de servicios, dado que deja de poner a disposición del patrón la fuerza de trabajo, obteniendo, indebidamente, el pago de un salario por trabajos no desempeñados.

Amparo directo 2571/83.- Luis Gustavo Martínez Bello.- 8 de febrero de 1984.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente: Fausta Moreno Flores.- Secretario: Mario Roberto Cantú Barajas.

Precedente:

Amparo directo 3016/75.- Carlos Adocán Escamilla Gómez.- 7 de mayo de 1976.- Ponente: Jorge Saracho Álvarez.- Secretaria: Alfonsina Bertha Navarro Hidalgo.- Unanimidad de 4 votos. Volumen 89, Quinta Parte, pág. 15.

Publicada en la página 70, de la Gaceta Laboral número 32, correspondiente al Trimestre de Octubre a Diciembre de 1984, Editada por la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

FALTA DE PROBIDAD. LA CONSTITUYE EL INDEBIDO MANEJO DE FONDOS Y OMISIONES CONTABLES DEL TRABAJADOR.- Al excederse el gerente y administrador de un negocio de las facultades conferidas conforme al artículo 85 de la Ley General de Títulos y Operaciones de Crédito, obligando directamente al propietario de la empresa, haciendo gastos personales con fondos del mismo y omitiendo contabilizar ingresos provenientes de las actividades desarrolladas en la negociación, se generó la consiguiente causal rescisoría de falta de probidad del trabajador.

Amparo directo 84/73.- Joaquín Armendáriz Muñoz.- 2 de julio de 1973.- Unanimidad de votos.- Ponente: Federico Taboada Andraca.

TRIBUNAL COLEGIADO DEL CUARTO CIRCUITO.

II.5.b).- Injurias.

En las mismas fracciones se establecen las injurias como causal de rescisión imputable al trabajador; por cuanto a la definición de las injurias, la doctrina reconoce que es tanto o más difícil que el caso de la causal a que se refieren los párrafos que anteceden, entre algunas razones porque la injuria además de configurarse con las palabras pronunciadas, se tipifica con la intención de ofender y/o difamar, quedando de nueva cuenta a cargo de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, apreciar los hechos, considerando las circunstancias en cada caso y en consecuencia, determinar cuando se configuran las injurias.

Al respecto, tanto las Juntas de Conciliación y Arbitraje como nuestros Máximos Tribunales en Materia del Trabajo han determinado los casos en que se configuran las injurias como causa de rescisión justificada, de acuerdo a la situación en concreto que se somete al arbitrio y resolución de dichas autoridades; como ejemplo, se transcriben a continuación los criterios emitidos en relación a la causal de rescisión que se comenta:

INJURIAS, COMO CAUSA DE DESPIDO JUSTIFICADO.- Basta que un trabajador, aun fuera de su jornada de trabajo, injurie al patrón o a sus superiores, sin que medie provocación para que, por tal motivo se los despidan justificadamente. (Art. 17).

Boletín Núm. 27, MARZO 1975, 4a. Sala, Pág. 1236. A.D. 3688/75.
Ferrocarriles Nacionales de México. 2 de marzo de 1976.

INJURIAS PROFERIDAS EN EL CENTRO DE TRABAJO.- La Junta responsable obró incorrectamente al considerar en el laudo que el trabajador no había tenido la intención de ofender a sus jefes inmediatos argumentándose que entre la clase obrera era muy común el uso de las expresiones que utilizó el actor, porque lo destacado es que pronunció palabras ofensivas a sus superiores y aun cuando fuera común el uso de las mismas entre los asalariados, esto no impedía que el trabajador se condujera con propiedad dentro del centro de labores, por lo que si la demandada rescindió por tales motivos el contrato de trabajo, justificó su proceder.

Informe 1983, 3a. Parte, Primer Tribunal Colegiado en Materia del Trabajo del Primer Circuito, Tesis 21, pág. 188.

II.5.c).- Actos de violencia, amagos y malos tratamientos.

Las fracciones del artículo 47 antes señaladas consideran también este tipo de actos; tales disposiciones fueron retomadas de la Ley de 1931; agregándose una variante en la fracción III en la que se consideran tales actos como causas justificadas de rescisión "salvo que medie provocación o que obre el trabajador en defensa propia"; situación que, considera el maestro De la Cueva, teniendo como razón de ser la salvaguarda del trabajador, al cual no se le podrá imputar ningún acto culposo, en el caso de que sea el patrón o su personal directivo quienes lo provoquen o si el trabajador obre en legítima defensa, y en tal supuesto, el responsable será el provocador.

Tal salvedad consignada en la fracción II, rige también las fracciones III y IV, ya que por un lado estas fracciones al referirse a tales actos que señala la fracción segunda, los considera de igual manera, cuando hay culpa del trabajador; en tales causas de rescisión justificadas, se siguen los principios relativos a la aplicación del artículo 18 de la Ley Federal del Trabajo y que los actos imputados al trabajador no necesariamente deben ser constitutivos de delito.

II.5.d).- Actos intencionales e imprudencia grave.

Estos se encuentran establecidos en las fracciones V, VI y VII del artículo 47, y de los que se desprenden que sus elementos principales son: el ocasionar perjuicios materiales, sean intencionalmente o con negligencia tal que sea ella la causa única de perjuicio y que este último sea grave; así también en aquellos casos en que el trabajador por su imprudencia o descuido inexcusable comprometa o ponga en peligro la seguridad del establecimiento y/o de las personas que se encuentren en él. Cabe señalar que estas disposiciones fueron retomadas en la Ley de 1931 y que no amerita gran comentario ya que es precisamente que se considera la intención de causar perjuicios y la imprudencia grave cuando ponen en peligro los aspectos antes señalados, lo cual debe suprimirse en beneficio de la comunidad obrera mas que del propio empresario.

Asimismo es menester indicar que dichas causas de rescisión justificada que se comentan encuentran su apoyo legal en lo dispuesto por el artículo 135 fracción I de la Ley Laboral vigente en la que se prohíbe a los trabajadores "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".

II.5.e).- Actos inmorales.

Dicha causa de rescisión justificada se encuentra contenida en la fracción VIII del multicitado artículo 47 de la Ley Laboral vigente que establece: "Cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo", disposición que encuentra su fundamento y se relaciona con la obligación impuesta al trabajador por el artículo 134 fracción VII vigente que establece: "Que son obligaciones de los trabajadores observar buenas costumbres durante el servicio"; y en este sentido, al ser casi imposible una enumeración de los actos inmorales de nueva cuenta tal problema se deja a consideración de la jurisprudencia de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

EBRIEDAD, ESTADO DE, COMO ACTO INMORAL GRAVE.- Si bien el estado de ebriedad no es inmoral por sí solo, sí en cambio lo es para aquél que presta sus servicios en una determinada empresa, pues la conducta que debe observar el trabajador en todo tiempo debe ser correcta, lo que no se logra cuando se presenta en estado de ebriedad al centro de trabajo, aun cuando no esté laborando, pues con su actitud compromete la seriedad de la empresa y por consiguiente el acto debe reputarse como Inmoral grave.

Amparo directo 2129/1974.- Luis Felipe Sánchez Hernández. Octubre 3 de 1974. 5 votos. Ponente: Mtra. María Cristina Salmorán de Tamayo.

4a. SALA, Séptima Época, Volumen 70, Quinta Parte, pág. 19.

II.5.f).- Revelación de secretos.

Esta causal se desprende de la obligación de los trabajadores contenida en el artículo 134 fracción XIII de la Ley Federal del Trabajo vigente, consistente en "guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales y de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa o indirectamente, o de los cuales tengan conocimiento por razón del trabajo que desempeñen, así como de los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicios a la empresa", y de acuerdo con este precepto la fracción IX del artículo 47 vigente, establece como causa de rescisión justificada "revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa"; de las anteriores disposiciones se desprenden los elementos de dicha causal de rescisión: la revelación de datos y el perjuicio, sobre este último elemento, su significado se desprende de lo dispuesto por el artículo 134 que señala que la revelación puede causar perjuicios y en consecuencia, dicho precepto contempla la posibilidad del perjuicio aunque éste no necesariamente se haya realizado.

Cabe señalar que la fracción IX del artículo 47 tiene íntima relación con la idea de faltas de probidad y en consecuencia, se pretende del trabajador una rectitud en el ánimo y honradez en el obrar, además de que, tampoco es necesario que los hechos que se imputen al trabajador constituyan alguno de los delitos previstos y sancionados en la legislación penal.

II.5.g).- Faltas de asistencia del trabajador.

Esta causal fue retomada de la Ley de 1931, haciéndose notar que la fracción original del artículo 122 establecía como causa de rescisión "tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un mes, sin permiso del patrono o sin causa justificada"; situación que suscitó diversas discusiones en cuanto a lo que debía entenderse por un mes, habiendo sido resuelta tal situación por la jurisprudencia emitida por la Sala del Trabajo de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en la que estableció que: "Debe entenderse por un mes un plazo cualquiera de treinta días, contado a partir de la primera falta". (Publicada en el Apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1965, Quinta Parte, pág. 88). Tesis en la que se sustituyó el término de un mes por el criterio que pasó a la fracción I del artículo 47 de la Nueva Ley Federal del Trabajo; al igual que pasó a la fracción X: "tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un período de treinta días, sin permiso del patrón y sin causa justificada", habiéndose incluido además la existencia de una causa justificada para faltar al trabajo, quedando a cargo de las Juntas de Conciliación y Arbitraje el apreciar, en cada caso, las razones expuestas por el trabajador para resolver lo que consideren conveniente.

Sobre el particular la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha establecido jurisprudencia firme, publicada en el Apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1965, Quinta Parte, pág. 35, que en su parte medular establece:

"Para que las faltas al trabajo en que incurra un trabajador no den lugar al despido, deba dar aviso al patrono de la causa de las mismas y acreditar, cuando vuelva al trabajo, que efectivamente se vio imposibilitado para laborar, pues de no hacerlo, la rescisión que del contrato de trabajo haga el patrono será justificada. Así pues, carecerá de eficacia la comprobación posterior de tales faltas ante la Junta de Conciliación y Arbitraje".

Al respecto se consideran dos requisitos para la procedencia de la excluyente de responsabilidad, esto es, la existencia de la causa justificada: que el trabajador de aviso a su patrón de la causa que motiva la inasistencia y que acredite su realidad ante el mismo patrono.

Asimismo, existen diversos criterios jurisprudenciales relativos a las faltas de asistencia al trabajo y los casos en que las mismas configuran la causa de rescisión justificada que se comenta y que se transcriben a continuación:

FALTAS DE ASISTENCIA COMO CAUSAL DE RESCISIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO, COMPUTO DE LAS.- En relación con la causal de rescisión a que se refiere el artículo 122, fracción X de la Ley Federal del Trabajo (artículo 47, fracción X de la ley vigente), no es necesario que las faltas de asistencia del trabajador ocurran durante un solo mes de calendario, sino que, para hacer el cómputo de ellas, debe entenderse por un mes un lapso cualquiera de treinta días contados a partir de la primera falta.

Sexta Epoca, Quinta Parte:

Amparo directo 7257/56.- Emigdio de la Fuente.- Unanimidad de 4 votos.- Volumen II, pág. 52.

Amparo directo 1340/57.- Salvador Solana Cevallos.- Unanimidad de 4 votos.- Volumen XIV, pág. 133.

Amparo directo 1366/61.- Francisco Huerta Lara.- Unanimidad de 4 votos.- Volumen LII, pág. 78.

Amparo directo 3327/62.- Simón Flores Alva.- Unanimidad de 4 votos.- Volumen LXIV, pág. 14.

Amparo directo 8056/63.- Donato Galindo Leyva.- 5 votos.- Volumen CXIII, pág. 15.

Jurisprudencia 4a. Sala, Séptima Epoca, Volumen Semestral 151-156, Quinta Parte, pág. 130.

Jurisprudencia 4a. Sala, Informe 1981, Segunda Parte, tesis 78, pág. 54.

FALTAS PREVIO AVISO, SIN PERMISO DEL PATRON.- El hecho de que un trabajador falte a sus labores, previo aviso, no significa que esa falta sea justificada, ya que para que pueda considerarse de esa forma, es menester que el patrón otorgue el correspondiente permiso.

Sexta Epoca, Quinta Parte:

Vol. XLV, pág. 25. A.D. 6416/60. José María Morales Rodríguez y Coags. Unanimidad de votos.

Vol. CXXIV, pág. 21. A.D. 8631/65. Compañía Azucarera de los Mochis, S.A. 5 votos.

Vol. CXXXI, pág. 43. A.D. 9294/66. Rogelio Gómez Martínez. Unanimidad de 4 votos.

Vol. CXXXVI, pág. 23. A.D. 1909/68. Ezequiel Hernández Torres. 5 votos.

CUARTA SALA. Apéndice de Jurisprudencia 1917-1985, pág. 101.

FALTAS DE ASISTENCIA POR ENFERMEDAD. JUSTIFICACION. TRABAJADORES INSCRITOS EN EL IMSS.- Si un trabajador está

inscrito en el Instituto Mexicano del Seguro Social, no es prueba idónea para justificar sus faltas de asistencia la constancia médica que consigna la enfermedad que padece, sino la expedición del certificado de incapacidad médica para laborar, otorgada por dicho Instituto, a menos que se pruebe que el trabajador solicitó el servicio y éste le fue negado por la Institución.

Séptima Epoca, Quinta Parte:

Vol. 87, pág. 17. A.D. 5023/75. Everardo Martínez Popoca. Unanimidad de 4 votos.

Vols. 121-126, pág. 13. A.D. 4043/78. Ernesto Fernández Hernández. 5 votos.

Vols. 151-156, pág. 21. A.D. 2303/81. Instituto Mexicano del Seguro Social. Unanimidad de 4 votos.

Vols. 157-162, pág. 23. A.D. 6515/81. Josefina Flores Larios. 5 votos.

Vols. 169-174, pág. 21. A.D. 5925/82. José Vallejo Chávez. 5 votos.

Vols. 181-186. A.D. 10584/83.- Sebastián Arizmendi Mejía. 5 votos.

Tesis relacionadas:

1a. A. JURIS. 111. ASISTENCIA, FALTAS DE, SIN JUSTIFICACION NI PERMISO. INSPECCION DE LAS NOMINAS COMO PRUEBA.-
 Cuando las faltas de asistencia al trabajo tengan lugar sin permiso del patrón y sin causa justificada, la inspección que se practique en las nóminas de pago de los trabajadores en las que conste el control de las asistencias a sus labores, constituye una prueba en relación con la causal de rescisión a que se refiere la fracción X del artículo 47 del Código laboral.

Séptima Epoca, Quinta Parte:

Vols. 121-126, pág. 13. A.D. 246/79. Emilio Rodríguez Iglesias. 5 votos.

CUARTA SALA. Apéndice de Jurisprudencia 1917-1985, p.p. 100-101.

FALTAS DE ASISTENCIA COMO CAUSAL DE RESCISION DEL CONTRATO DE TRABAJO, COMPUTO DE LAS.- En relación con la causal de rescisión a que se refiere el artículo 121, fracción X, de la Ley Federal del Trabajo de 1931, no es necesario que las faltas de asistencia del trabajador ocurran durante un solo mes de calendario, sino que, para hacer el cómputo de ellas, debe entenderse por un mes un lapso cualquiera de treinta días contados a partir de la primera falta.

(El artículo 121 citado, corresponde al 47 de la Ley Federal del Trabajo de 1970).

Sexta Epoca, Quinta Parte:

Vol. II, pág. 52. A.D. 7257/66. Emigdio de la Fuente. Unanimidad de 4 votos.

Vol. XIV, pág. 133. A.D. 1340/57. Salvador Solana Ceballos. Unanimidad de 4 votos.

Vol. LII, pág. 78. A.D. 1366/61. Francisco Huerta Lara. Unanimidad de 4 votos.

Tesis relacionada:

1a. A. JURIS. 109. FALTAS DE ASISTENCIA, CORRESPONDE AL TRABAJADOR ACREDITAR SU JUSTIFICACION.- No corresponde al patrón que despida a un trabajador, por haber faltado injustificadamente a sus labores, la prueba de la injustificación de las faltas, sino que toca al trabajador acreditar que las mismas fueron motivadas por una causa justificada.

Séptima Epoca, Quinta Parte:

Vol. 59, pág. 21. A.D. 780/73. Cecilio Pérez Aguilar. Unanimidad de 4 votos.

CUARTA SALA, Apéndice de Jurisprudencia 1917-1985, p.p. 99 y 100.

PERMISOS. ES NECESARIO NO SOLO SOLICITARLOS AUNQUE SE TENGA DERECHO A ELLOS. SINO CONTAR CON LA AUTORIZACION RESPECTIVA.- No basta la simple solicitud del permiso a que se tenga derecho, ni el aviso de que se va a faltar a las labores, sino que se requiere la aprobación del patrón, y si el trabajador falta a su trabajo sin esperar la concesión del permiso, el cese es justificado. En consecuencia, el laudo reclamado que no lo determinó así, es violatorio de garantías y debe concederse el amparo solicitado.

Sexta Epoca, Quinta Parte:

Vol. CXXII, pág. 25. A.D. 6907/84. Felipe Patiño Domínguez. 5 votos.

Séptima Epoca, Quinta Parte:

Vol. 33, pág. 29. A.D. 5895/70. Raymundo Maciel Córdova. 5 votos.

Vol. 34, pág. 27. A.D. 6713/54. Petróleos Mexicanos. 5 votos.

Vol. 36, pág. 27. A.D. 1112/63. Teresa Mengniot Saldaña. 5 votos.

CUARTA SALA, Apéndice de Jurisprudencia 1917-1985, p.p. 148-149.

FALTAS DE ASISTENCIA, ANTE QUIEN DEBE HACERSE LA JUSTIFICACION DE LAS.- Para que las faltas al trabajo en que incurra un trabajador no den lugar al despido, debe dar aviso al patrón de la causa de las mismas y acreditar, cuando vuelva al trabajo, que efectivamente se vio imposibilitado para laborar, pues de

no hacerlo, la rescisión que del contrato de trabajo haga el patrón será justificada. Así pues, carecerá de eficacia la comprobación posterior de tales faltas ante la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente.

A.D. 2629/1956.- Planta Pasteurizadora, S.A. Unanimidad de 4 votos.- Sexta Epoca, Vol. VII. Quinta Parte, pág. 82.

A.D. 734/1960.- Hotel Caleta de Acapulco, S.A.- 5 votos.- Sexta Epoca, Vol. XXXIX, Quinta Parte, pág. 20.

A.D. 6416/1960.- José María Morales Rodríguez.- Unanimidad de 4 votos.- Sexta Epoca, Vol. XLV. Quinta Parte, pág. 25.

A.D. 4884/1960.- Humberto García Jurado.- Unanimidad de 4 votos.- Sexta Epoca, Vol. LIV. Quinta Parte, pág. 23.

A.D. 4935/1961.- Servando Galindo.- 5 votos.- Sexta Epoca, Vol. LV.- Quinta Parte, pág. 61.

JURISPRUDENCIA 98 (Sexta Epoca), pág. 105, Volumen 4a. SALA, Quinta Parte Apéndice 1917-1975; anterior Apéndice 1917-1965, JURISPRUDENCIA 74, pág. 85. (En nuestra ACTUALIZACION I LABORAL, tesis 585, pág. 278).

FALTAS DE ASISTENCIA COMO CAUSAL DE RESCISION DEL

CONTRATO DE TRABAJO.- Es justificada la rescisión del contrato, cuando el trabajador falte por más de tres días en un mes sin causa justificada, y no es violatorio de garantías el laudo que absuelve al patrono de la demanda formulada en su contra por este motivo.

Quinta Epoca:

Tomo XLVI.- Montiel Esther R. 2088/1931. 5 votos. pág. 1626.

Tomo LXI.- Cía. Hotelera de la Costa Occidental. A.D. 4488/1939. Unanimidad de 4 votos. pág. 4372.

Tomo LXIX.- García Luna José. A.D. 3226/1941.- Unanimidad de 4 votos, pág. 2810.

Tomo LXXXIII.- Márquez Manuel. A.D. 2275/1942. 5 votos. pág. 1489.

JURISPRUDENCIA 99 (Quinta Epoca), Volumen 4a. SALA, Quinta Parte Apéndice 1917-1975; anterior Apéndice 1917-1965, JURISPRUDENCIA 75, pág. 86. (En nuestra ACTUALIZACION I LABORAL, tesis 587, pág. 279).

FALTAS, PREVIO AVISO, SIN PERMISO DEL PATRÓN.- El hecho de que un trabajador falte a sus labores, previo aviso, no significa que esa falta sea justificada, ya que para que pueda considerarse de esa forma, es menester que el patrón otorgue el correspondiente permiso.

Amparo directo 6416/1960.- José María Morales Rodríguez y Coags. Unanimidad de 4 votos. Sexta Epoca, Vol. XLV. Quinta Parte, pág. 25.

Amparo directo 8631/1965.- Compañía Azucarera de los Mochis, S.A. 5 votos. Sexta Epoca, Vol. CXXIV. Quinta Parte, pág. 21.

Amparo directo 4513/1964.- Jesús Ruvalcaba Ibarra. 5 votos. Sexta Epoca, Vol. CXXXI. Quinta Parte, pág. 19.

Amparo directo 9294/1966.- Rogelio Gómez Martínez. Unanimidad de 4 votos. Sexta Epoca, Vol. CXXXII. Quinta Parte, pág. 43.

Amparo directo 1909/1968.- Ezequiel Hernández Torres. 5 votos. Sexta Epoca, Vol. CXXXVI. Quinta Parte, pág. 23.

JURISPRUDENCIA 102 (Sexta Epoca), pág. 110, Volumen 4a. SALA, Quinta Parte, Apéndice 1917-1975.

II.5.h).- Desobediencia del trabajador.

El antecedente inmediato de esta causal se encuentra contenido en el artículo 134 fracción III de la Ley Laboral vigente que establece como obligación de los trabajadores "desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo", y en tal virtud, la fracción XI del artículo 47 contempla la sanción por el incumplimiento de dicha obligación, es decir, se considera como causa de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón "desobedecer el trabajador al patrón a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo

contratado"; de la aplicación de este precepto se suponen: a).- Una orden del patrón o de su representante; b).- Que dicha orden se refiera al trabajo que deba prestarse y c).- Que no exista una causa justificada de desobediencia; siendo menester aclarar que la idea de causa justificada es en virtud de que deba existir una razón para la negativa, la cual puede darse por diversos motivos, sea desde la circunstancia de que la orden no coincida con el trabajo contratado hasta el peligro que pudiese representar para la vida del trabajador el llevar a cabo la orden que se le dé.

En cuanto a las causas justificadas de desobediencia, éstas serán establecidas, valoradas y/o analizadas en última instancia por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, sin pasar por alto los principios contenidos en los artículos 13 parte final y 775 de la Ley Laboral vigente en el sentido de que, en todos aquellos casos en que exista duda al respecto, deberá resolverse siempre en beneficio y en cuanto más favorezca al trabajador.

En relación a esta causal se transcriben a continuación diversos criterios jurisprudenciales sustentados al respecto por nuestros Máximos Tribunales en Materia del Trabajo:

1o. A. JURIS. 74. DESOBEDIENCIA, JUSTIFICACION DE LA, CARGA DE LA PRUEBA.- Cuando el patrón alega haber despedido a un trabajador por causa consignada en la fracción XI del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo (desobediencia) y lo prueba con la admisión de la falta por el propio trabajador, si éste alega que la desobediencia acaeció por instrucciones del propio patrón, dicho trabajador está

obligado a probar esa orden y, si no lo acredita, es justificado el despido.

Séptima Epoca, Quinta Parte:

Vol. 63, pág. 19. A.D. 294/73. Mario Lasso Pérez. Unanimidad de 4 votos.

Vol. 67, pág. 15. A.D. 5875/73. José Blanca González. 5 votos.

CUARTA SALA, Apéndice de Jurisprudencia 1917-1985, pág. 69.

DESOBEDIENCIA, RESCISION DEL CONTRATO DE TRABAJO POR, INDEPENDIENTEMENTE DE LA GRAVEDAD DE LA FALTA.- Basta que un trabajador desobedezca, sin causa justificada, las órdenes del patrón, en relación con el trabajo contratado, independientemente de que la desobediencia en que incurra dicho trabajador pueda considerarse o no como grave, para que justificadamente el patrón pueda rescindir las relaciones laborales.

Séptima Epoca, Quinta Parte:

Vol. 41, pág. 15. A.D. 273/72. Carlos de Luna Navarro. 5 votos.

Vols. 133-138, pág. 24. A.D. 780/30. Carlos Eduardo M. Ramírez. Unanimidad de 4 votos.

Vols. 145-150, pág. 26. A.D. 5899/80. Mercedes Suárez Martínez. 5 votos.

Vols. 157-162, pág. 17. A.D. 4710/81. Instituto Mexicano del Seguro Social. 5 votos.

Tesis relacionadas:

1a. A. JURIS. 75. DESOBEDIENCIA, DESPIDO JUSTIFICADO POR.- Para que se configure tal causal rescisoria, no es necesario que el patrón, constantemente, ordene al trabajador que cumpla con la obligación de prestar los servicios para los que fue contratado, pues

dicha orden debe estimarse permanente, durante todo el tiempo que comprenda la jornada de trabajo.

Séptima Época, Quinta Parte:

Vols. 90-91, pág. 25. A.D. 3978/76. Radiodifusora X.E.O.L.A. de Tampico, Tamaulipas. 5 votos.

Vols. 181-186. A.D. 1540/82. Secretaría de Hacienda y Crédito Público. Vols. 181-186. A.D. 2666/84. Silvestre Solís Olvera. Unanidad de 4 votos.

2a. A. JURIS. 75. DESOBEDIENCIA, EL TRABAJADOR QUE NO LABORA TODA LA JORNADA ASIGNADA, INCURRE EN.- El hecho de que un trabajador falte al cumplimiento de la obligación principal derivada de su contrato de trabajo, o sea, la de prestar servicios durante una jornada que tiene asignada y antes de concluirla abandone el centro de trabajo, sin avisar al patrón y menos solicitarle el permiso correspondiente, hace que su falta de conclusión de jornada de labores pactada, entrañe una desobediencia a las órdenes del patrón, respecto al trabajo contratado.

Séptima Época, Quinta Parte:

Vols. 91-96, pág. 25. A.D. 3978/76.- Radiodifusora X.E.O.L.A. de Tampico, Tamaulipas. 5 votos.

CUARTA SALA, Apéndice de Jurisprudencia 1917-1985, p.p. 69-70-71.

DESOBEDIENCIA, RESCISIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR.-

La orden dada por el patrón a un trabajador para ejecutar, dentro de las labores contratadas, determinadas indicaciones, no lesiona los derechos del trabajador; y cuando éste incurre en incumplimiento y por tanto en desobediencia, se constituye una causal de rescisión, y por ende, el despido en cuestión es justificado.

Amparo directo 8727/1968.- Fletes de México, S.A. de C.V. Unanimidad de 5 votos. Séptima Epoca, Vol. 6. Quinta Parte, pág. 16.

Amparo directo 1819/1989.- Dan Villanueva Briseño. Séptima Epoca, Vol. 14. Quinta Parte, pág. 38.

Amparo directo 1819/1969.- The Pullman Company. Agencia en México. Unanimidad de 4 votos. Séptima Epoca, Vol. 14. Quinta Parte, pág. 38.

Amparo directo 5518/1969.- Armando Garza García. Unanimidad de 4 votos. Séptima Epoca, Vol. 14. Quinta Parte, pág. 38.

Amparo directo 9899/1968.- Antonio Castillo Hernández. Unanimidad de 4 votos. Séptima Epoca, Vol. 14. Quinta Parte, pág. 38.

JURISPRUDENCIA 64 (Séptima Epoca), pág. 73, Volumen 4a. SALA. Quinta Parte, Apéndice 1917-1975.

II.5.I).- Negativa a adoptar las medidas preventivas y los procedimientos indicados - para evitar accidentes y enfermedades.

Al igual que en las causales de rescisión justificada anteriormente mencionadas, la que se comenta encuentra su fundamento en la fracción II del artículo 134 de la Legislación Laboral vigente que impone como obligación a los trabajadores "observar las medidas preventivas e higiénicas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patrones para la seguridad y protección personal de los trabajadores", y en consecuencia esta causal de rescisión también se basa en el incumplimiento de un deber y la cual se justifica con la finalidad que se persigue; esto es, la defensa de la salud y la vida del trabajador, habiéndose recogido como sanción y causa justificada de rescisión en la fracción XII del artículo 47, que expresa: "negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades".

**II.5.j).- La ebriedad o uso de narcóticos o drogas
enervantes.**

Estas son dos causas de rescisión contenidas en la fracción XIII del tantas veces citado artículo 47 de la Ley Laboral vigente y que a la letra establece: "concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante. Salvo que, en este último caso, exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico"; consecuentemente son tratadas de diferente manera.

Con las reformas a la Ley Federal del Trabajo de 1931 y su inclusión en la Nueva Ley, la Comisión estudió de nueva cuenta el problema del estado de ebriedad del trabajador, habiendo dejado dicha causal considerando que el hombre en estado de ebriedad representa un peligro para los restantes trabajadores y para los bienes de la empresa. Asimismo, la doctrina trató de resolver el problema relativo a la prueba para acreditar la ebriedad, hasta que tal situación fue resuelta por la Suprema Corte de Justicia de la Nación en la jurisprudencia publicada en el Apéndice al Semanario Judicial de la Federación de 1965, Quinta Parte, pág. 72, estableciendo que:

"No es indispensable la prueba pericial, en razón de que el estado de ebriedad cae bajo la simple apreciación de los sentidos, por lo que también la prueba testimonial debe refutarse apta".

Y en ese orden de ideas se transcriben a continuación diversos criterios relativos al estado de ebriedad o embriaguez y los casos en que se configura la causal de rescisión justificada:

EBRIEDAD, ESTADO DE, APRECIACION.- La embriaguez es un estado que puede ser apreciado a través de los sentidos con la sola observación del hecho; esto es, que es posible percatarse que una persona se encuentra intoxicada por haber consumido bebidas alcohólicas, cuando su aspecto y su conducta son distintas de las que normalmente siguen las demás personas; para lo cual no son necesarios conocimientos especiales, como tampoco es necesario que se detallen todos los síntomas que presente ese estado para llegar a esa conclusión.

Amparo directo 2192/1974.- Luis Felipe Sánchez Hernández. Octubre 3 de 1974. 5 votos. Ponente: Mtra. María Cristina Salmorán de Tamayo.

4a. SALA, Séptima Época, Volumen 70, Quinta Parte, pág. 19.

Tesis que ha sentado precedentes:

Amparo directo 1464/1973.- José Isabel Acosta Juárez. Julio 27 de 1973. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Mtra. María Cristina Salmorán de Tamayo.

4a. SALA, Séptima Época, Volumen 55, Quinta Parte, pág. 19.

EBRIEDAD, ESTADO DE, COMO CAUSAL DE RESCISION.- Los trabajadores que dentro del centro donde labora y a las horas en que prestan sus servicios, se encuentran en estado de ebriedad, dan causa a la rescisión de su relación de trabajo sin responsabilidad para

el patrón, de acuerdo con los artículos 121 y 122, fracción XIII, de la Ley Federal del Trabajo de 1931.

Amparo directo 1331/1972.- Silvino Palma Lozada. Septiembre 27 de 1972. 5 votos. Ponente: Mtro. Manuel Yáñez Ruiz.

4a. SALA, Séptima Época, Volumen 45, Quinta Parte, pág. 31.

EBRIEDAD, ESTADO DE, COMO CAUSAL DE RESCISION DEL CONTRATO DE TRABAJO, TRATANDOSE DE CHOFERES.- No es posible de ninguna manera admitir que un trabajador que ha estado ingiriendo bebidas alcohólicas cuatro horas antes de presentarse a laborar como chofer de un autobús de pasajeros, tenga sus facultades normales para manejar, por lo que la rescisión de su contrato es procedente, ya que a las personas que se dedican a esta clase de servicio público debe exigírseles el máximo cuidado en su comportamiento, antes de presentarse a trabajar y durante sus labores, precisamente por depender en gran parte de ellos las vidas de los pasajeros que transportan y las de las demás personas que transitan por las mismas vías de comunicación.

Amparo directo 2866/1973.- Autobuses del Sur, S. de R.L. Septiembre 20 de 1973. 5 votos. Ponente: Mtro. Salvador Mondragón Guerra.

4a. SALA, Séptima Época, Volumen 57, Quinta Parte, pág. 21.

EBRIEDAD, ESTADO DE, ES SUFICIENTE PARA ACREDITARLO LA PRUEBA TESTIMONIAL.- Para acreditar el estado de ebriedad es apta la prueba testimonial, no obstante que los testigos hubieren sido ofendidos por la persona contra quien depusieron, pues ello no afecta necesariamente su veracidad.

Amparo directo 4720/1972.- Luis Guadalupe Paredes Maldonado. Marzo 15 de 1973. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Mtro. Manuel Yáñez Ruíz.

4a. SALA, Séptima Época, Volumen 51, Quinta Parte, pág. 27.

EBRIEDAD FUERA DE LA EMPRESA COMO CAUSAL DE DESPIDO.

MENSAJEROS.- El hecho de que el trabajador no labore, en su carácter de mensajero, dentro de la empresa, no implica que no pueda darse la causal de ebriedad justificativa de despido, pues la propia naturaleza de las labores de mensajero imponen esa característica, máxime cuando el artículo 47, fracción XIII, de la Ley Federal del Trabajo, se refiere al trabajador que concurra a sus labores en estado de ebriedad, es decir, basta esa circunstancia para que se considere legalmente rescindido el contrato de trabajo.

Amparo directo 1219/1972.- Eligio Martínez Cruz. Enero 22 de 1973. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Mtra. María Cristina Salmorán de Tamayo.

4a. SALA, Séptima Época, Volumen 49, Quinta Parte, pág. 27.

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

A.D. 1421/1957.- Aquilino M. Altamirano. 5 votos. Sexta Época, Vol. IX, Quinta Parte, pág. 67.

A.D. 592/1958.- María de los Dolores Sepúlveda Lozano. 5 votos. Sexta Época, Vol. XXVIII, Quinta Parte, pág. 43.

A.D. 1494/1959.- Carlos Guerrero Novelo. Unanimidad de 4 votos. Sexta Época, Vol. XXXIII, Quinta Parte, pág. 29.

A.D. 5678/1960.- Salvador Manzano Olmos. Unanimidad de 4 votos. Sexta Época, Vol. XLVI, Quinta Parte, pág. 23.

A.D. 5161/1962.- Catalina Villegas Ramírez. 5 votos. Sexta Epoca, Vol. LXII. Quinta Parte, pág. 14.

JURISPRUDENCIA 79 (Sexta Epoca), pág. 86, Volumen 4a. SALA. Quinta Parte, Apéndice 1917-1975.

Por lo que se refiere al problema de los narcóticos y drogas enervantes, la Comisión consideró una excepción: que el narcótico o la droga se usen por prescripción médica, limitando y condicionando tal excepción a la obligación del trabajador de hacer del conocimiento de su patrón tal situación antes de iniciar el trabajo, mostrando la prescripción suscrita por el médico.

II.5.k).- La sentencia penal condenatoria.

Esta causal se encuentra contenida en la fracción XIV del artículo 47 de la Ley Federal vigente: "la sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo"; siendo en este sentido clara la legislación por lo que en el caso de que por sentencia penal el trabajador deba cumplir una pena de prisión, el patrón puede con base en ello, rescindir la relación de trabajo en forma justificada.

II.5.l).- Causas análogas de rescisión.

Esta causal fue consignada por el legislador en la fracción XV del artículo 47 de la Ley Laboral vigente considerando el que no pudieran preverse la multitud de situaciones y acontecimientos que pueden

presentarse en las relaciones de trabajo; al respecto la aplicación de la fracción en comento, presupone tres requisitos: a).- Que la causa que se argumenta debe ser análoga a alguna de las señaladas expresamente en la ley; b).- Que dicha causa sea de naturaleza grave o que implique un incumplimiento también grave por parte del trabajador de una obligación principal o importante y c).- Que las consecuencias del incumplimiento deban ser semejantes a las que en su caso, produciría cualquiera otra causa de rescisión expresa.

Cabe señalar que sobre el particular que, frente a una causa de rescisión expresa, una vez que ha quedado comprobado el incumplimiento de la obligación, la autoridad laboral debe limitarse a reconocer la justificación de la rescisión, y por el contrario, para el caso de una causa análoga, una vez aprobado el hecho que la generó, la Junta deberá considerar si se reúnen o no los elementos anteriormente señalados.

En relación a las causas análogas de rescisión por causas imputables al trabajador, nuestros Máximos Tribunales en Materia del Trabajo han establecido criterio en el sentido de considerar como tales una serie de acontecimientos según el caso concreto que ha sido sometido a consideración de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, así por ejemplo se transcribe a continuación, algunas tesis emitidas al respecto:

ENFERMEDAD, ESTADO DE, COMO CAUSA ANALOGA DE RESCISION DE LA RELACION LABORAL.- La fracción XIII del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, literalmente señala como causa de rescisión del contrato de trabajo la de "concurrir el trabajador a sus labores en

estado de embriaguez..."; sin embargo, no es menos cierto que el propio artículo 47, en su fracción XV, también señala que motivarán la rescisión del contrato de trabajo las causas análogas, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere, lo que pone de manifiesto que el precepto que se indica no debe ser interpretado restrictivamente por el hecho de ser enumerativo, sino que debe ser interpretado extensivamente en relación con lo establecido en la fracción XV del propio artículo, pues dicha fracción considera incluido en las causas de rescisión del contrato de trabajo, además de la enumerada, todas aquellas cuya gravedad y consecuencias sean semejantes en lo que al trabajo se refiere. Por tanto, si un trabajador, en horas que no corresponden a sus labores, se presenta en el centro de trabajo en estado de ebriedad, con su conducta distrae a sus compañeros que se encuentran laborando, motivando así la rescisión de su contrato individual de trabajo, en términos de la fracción XIII, relacionada con la fracción XV del artículo 47 del ordenamiento citado, por ser una causa análoga de igual manera grave y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere.

Amparo directo 4542/1974.- Asarco Mexicana, S.A. Enero 16 de 1975. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Mtra. María Cristina Salmorán de Tamayo.

4a. SALA, Séptima Época, Volumen 72, Quinta Parte, pág. 29.

RESCISION, CAUSALES DE, DE LA RELACION LABORAL. CAUSAS ANALOGAS.- Cuando el trabajador, en el desempeño de sus labores o con motivo de las mismas, injuria a la administración del hotel que

la empresa contrató para que pernoctaran sus trabajadores, deja de cumplir con la obligación que le impone la Ley de no alterar el orden, ni injuriar o realizar malos tratos que afecten gravemente a la empresa, y por tanto, se sitúa en la causa de rescisión de su contrato de trabajo a que se refiere la fracción XV, en relación analógica con las fracciones II y VI del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, por constituir una causa de igual manera grave y de consecuencias semejantes en lo que al trabajador se refiere, pues afecta con su conducta el prestigio y la seriedad de la empresa.

Amparo directo 1868/1974.- María Antonieta Terán Palkovics. Agosto 9 de 1974. 5 votos. Ponente: Mtra. María Cristina Salmorán de Tamayo.

4a. SALA, Séptima Época, Volumen 68, Quinta Parte, pág. 27.

RESCISION DE CONTRATO. CAUSAS ANALOGAS.- El hecho de que un trabajador admita que utilizaba el autobús de pasajeros que tripula, para introducir al país mercancía de importación prohibida, es suficiente para declarar procedente la rescisión del contrato de trabajo, por tratarse de una de las causales análogas y graves a que se refiere la fracción XV del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

Amparo directo 3849/1974.- Roberto Tejeda Alvarez y otros. Febrero 20 de 1975. 5 votos. Ponente: Mtro. Salvador Mondragón Guerra.

4a. SALA, Informe 1975, Segunda Parte, pág. 83.

**II.6).- Las causales de rescisión de contrato
por causas imputables al patrón.**

Las mismas se encuentran contenidas en el artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo vigente y que a la letra expresa:

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

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

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

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

IV. Reducir el patrón el salario del trabajador;

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

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

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

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

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

Al respecto, la nueva Ley Federal del Trabajo siguió en esencia los lineamientos de la Ley de 1931; haciéndose notar que varias de las causales de rescisión antes transcritas son correlativas de las contenidas en el apartado que antecede y en tal virtud, encontramos por ejemplo, en el artículo 51 fracciones II y III contenidos los principios de faltas de probidad, injurias, actos de violencia, amagos y malos tratamientos, siendo evidente que las normas interpretativas del derecho del trabajo funcionan de manera

distinta, atendiendo por un lado, al nivel social de los patrones y por el otro, a la dignidad del trabajo y defensa de los intereses de la clase obrera.

Sobre las restantes fracciones del artículo 51, las mismas atienden a la reducción del salario y su falta de pago en la forma, fechas y lugares convenidos; los perjuicios causados maliciosamente por el patrón en las herramientas o útiles de trabajo; la existencia de un peligro grave para la salud o la vida del trabajador y mas aun, si tal situación está motivada por la imprudencia, negligencia o descuido inexcusable del patrón.

CAPITULO III

LA OBLIGACION DEL PATRON DE ENTREGAR EL AVISO DE RESCISION DE CONTRATO AL TRABAJADOR, POR ESCRITO Y EN FORMA PERSONAL, Y EN CASO DE SU NEGATIVA A RECIBIRLO, LA CARGA DE SOLICITAR A LA JUNTA DE CONCILIACION Y ARBITRAJE QUE SE LO NOTIFIQUE EN SU DOMICILIO

Es necesario recordar, en asencia, al Derecho Procesal del Trabajo en virtud de que, tanto el presente capítulo como el siguiente, son de tinte eminentemente procesal, por lo que iniciaremos con una breve semblanza sobre el mismo:

III. 1).- Semblanza sobre el Derecho Procesal del Trabajo.

III. 1. a).- Definición de Derecho Procesal del Trabajo.

El Derecho Procesal del Trabajo surgió por la necesidad de regular las particularidades propias de las discrepancias obrero patronales y la participación del Estado en la impartición de la justicia laboral.

Armando Porras López lo define como "aquella rama del Derecho que conoce de la actividad jurisdiccional del Estado respecto de las normas que regulan las relaciones laborales desde los puntos de vista jurídico y económico".⁸⁹

Por su parte el maestro Alberto Trueba Urbina lo define 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, inter-obreras o inter-patronales".⁹⁰

III. 1. b).- Diferencia entre proceso y procedimiento.

Al no existir una codificación armónica que pudiera distinguir tajantemente al Derecho Laboral del Derecho Procesal Laboral -en sus inicios-, no se distinguió con claridad el proceso del procedimiento, encontrando confusión tanto en la doctrina como en los textos, ya que se han utilizado como términos sinónimos provocando se incurra en graves errores, sobre todo cuando se trata de precisar el alcance jurídico de cada institución.

⁸⁹ Citado por CORDOYA ROMERO, Francisco, Derecho Procesal del Trabajo, Cárdenas Editor y Distribuidor, 1991, México, pág. 4.
⁹⁰ IBIDEM.

El maestro Armando Porras López es quien proporciona una clara distinción entre proceso y procedimiento, expresando que: "el proceso ya como relación o como situación, es principio o idea jurídica directriz, en tanto que el procedimiento es la realización plena, concreta sucesiva de los actos jurídicos del proceso. El proceso es un sistema para el desarrollo de la actividad jurisdiccional, en tanto que el procedimiento es la forma real, concreta, material del desenvolvimiento del proceso. El proceso es lo abstracto, en tanto que el procedimiento es lo concreto; el proceso es el continente y el procedimiento es el contenido".⁹¹

Francisco Ross Gámez, agrega una distinción más, "en el proceso siempre existirá una finalidad compositiva del litigio, mientras que en el procedimiento tal función teleológica no existe, sino simplemente hay una serie de actos unidos para el desarrollo de la actividad jurisdiccional ligados entre sí y administrados por el resultado del acto final, al que no le interesa la función compositiva del litigio".⁹²

En este sentido, la Magistrada de la Cuarta Sala de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, Lic. María Cristina Salmorón de Tamayo, sostiene que "el proceso es el instrumento de ejercicio de la función jurisdiccional, dentro del cual el actor y el demandado ejercitan sus respectivos derechos de pretensión y defensa frente al órgano jurisdiccional que interviene".⁹³

⁹¹ Idem, p.p. 4-5.

⁹² Idem, pág. 5.

⁹³ Breviario Popular de Derecho del Trabajo Mexicano, 1958, México, pág. 61.

III.1.c).- Las partes que intervienen en el proceso laboral.

Las partes que intervienen en el proceso laboral están determinadas en el artículo 689 de la Ley vigente, al disponer: "Son partes en el proceso del trabajo, las personas físicas o morales que acrediten su interés jurídico en el proceso y ejerciten acciones u opongan excepciones".

No existe a la fecha criterio unificado respecto al momento en que se inicia la relación procesal; Mortara, dice que "la relación procesal se constituye en el momento en que tiene lugar la comparecencia de las partes ante el juzgador";⁹⁴ por su parte Rafael de Pina y Castillo Larrañaga opina que la relación nace en el supuesto normativo del artículo 879,⁹⁵ seguramente porque puede darse el caso que el demandado no asista a la etapa de demanda y excepciones y se le tenga por contestada la demanda en sentido afirmativo y continúe la secuela normal del procedimiento.

Para Córdova Romero, el inicio de la relación procesal se da en dos momentos distintos: "cuando se habla de actor, desde el momento mismo que en que se presenta su demanda ante la Junta, porque este solo acto tiene consecuencias legales en la suerte del proceso. Como es el inicio mismo del proceso a la luz de lo dispuesto por el artículo 685, cuando dice:

⁹⁴ Citado por CORDOVA ROMERO, Francisco, Op. Cit., pág. 6.

⁹⁵ Art. 879.- La audiencia se llevará a cabo, aun cuando no concurren las partes. Si el actor no comparece al período de demanda y excepciones, se tendrá por reproducida en vía de demanda su comparecencia o escrito inicial. Si el demandado no concurre, la demanda se tendrá por contestada en sentido afirmativo, sin perjuicio de que en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, demuestre que el actor no era trabajador o patrón, que no existió el despido o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda.

El proceso del derecho del trabajo... se iniciará a instancia de parte. Y entre otras consecuencias la presentación de la demanda interrumpe la prescripción. Por otra parte, en cuanto al demandado, la relación procesal se inicia desde el mismo momento en que se le emplaza a juicio. Porque asista o no ante la Junta, este solo acto produce efectos en su esfera jurídica".⁹⁸

Dentro del procedimiento tenemos también la participación de terceras personas, distintas a las partes de la relación procesal, como es el caso de los testigos y peritos, a quienes no les afecta el acto culminante del proceso.

Con el laudo, conciliación o cualquier otra figura autocompositiva, la relación procesal termina.

III.1.d).- Principios que rigen el proceso laboral.

Con el propósito de ser más claros y comprensibles los diferentes aspectos procesales, analizaremos brevemente los principios que rigen el proceso del Derecho del Trabajo y que se encuentran plasmados en el artículo 685 de la Ley Laboral vigente, a saber:

a).- *Publicidad*.- Este principio implica que las Juntas de Conciliación y Arbitraje deben permitir en el desarrollo de las audiencias la presencia del público interesado en presenciarlas, con la limitación de que

⁹⁸ Op. Cit., pág. 7.

no intervengan o de alguna manera obstaculicen el desarrollo normal de las mismas y por otra parte, las partes en conflicto puedan consultar en cualquier momento el contenido de los autos, escritos y el resultado de las audiencias.

Esta característica nació como consecuencia de la arbitrariedad de las autoridades de siglos pasados que llevaban a cabo los procesos en secreto, pues se piensa que al poder presenciar cualquier persona los actos del procedimiento, la autoridad obrará imparcialmente y será más justa al pronunciar el fallo.

Sin embargo, el artículo 720 de la ley en comento, consigna una excepción, cuando dispone que "La Junta podrá ordenar, de oficio o a instancia de parte, que sean a puerta cerrada, cuando lo exija el mejor despacho de los negocios, la moral o las buenas costumbres".

b).- *Gratuidad*.- Como se desprende del mismo vocablo, este principio consiste en que el Estado tiene la obligación de proporcionar al gobernado todos los elementos necesarios en forma gratuita para resolver los conflictos de manera pacífica y sin costo alguno para las partes. Este principio tiene su fundamento en el segundo párrafo del artículo 17 Constitucional, que dispone: "Toda persona tiene derecho a que se le administre justicia por tribunales que estarán expeditos para impartirla en los plazos y términos que fijen las leyes... Su servicio será gratuito...".

c).- *Inmediatez*.- Esta característica es una de las más importantes en nuestro derecho, pues implica que las autoridades

encargadas de la administración de justicia, en la búsqueda de la verdad material, tienen la obligación de estar en constante contacto personal con las partes y poseen la facultad de presenciar personalmente el desarrollo de las audiencias y de esa forma, compenetrarse de todas las incidencias que se susciten durante el procedimiento. Es decir, presupone que la misma persona que representa a la autoridad es la que recibe la demanda, conozca los pormenores del procedimiento y dicte el laudo que pone fin al juicio.

Al ser reformado el artículo 781 de la Ley, se hizo extensivo el principio a las partes que se encuentran en conflicto puesto que consignó: "Las partes podrán interrogar libremente a las personas que intervengan en el desahogo de las pruebas, sobre los hechos controvertidos, hacerse mutuamente las preguntas que juzguen convenientes y examinar los documentos y objetos que se exhiban".

d).- *Oralidad*.- Esta característica implica el predominio de la palabra hablada sobre la escrita -sin que ello sea un impedimento para dejar constancia por escrito de todas las actuaciones que se dan a lo largo del procedimiento-, siendo una de las más distintivas del procedimiento laboral respecto de los que se llevan a cabo en otras materias. Asimismo, esta característica está ligada por el artículo 713 de la Ley Federal vigente que dispone: "En las audiencias que se celebren se requerirá la presencia física de las partes o de sus representantes o apoderados, salvo disposición en contrario de la Ley".

e).- *Instancia de parte*.- Este principio significa -al igual que en el resto de las ramas del Derecho-; que la autoridad no puede intervenir o

iniciar el procedimiento si no es instada por la parte actora, o sea, no puede actuar de oficio, siendo necesaria la presentación de la demanda por parte del actor para que como consecuencia de ello la autoridad laboral actúe.

f).- *Concentración*.- Consiste en la realización del mayor número de actos procesales en una sola audiencia, trayendo como ventaja una mejor economía procesal e impulso del procedimiento.

Estas ventajas se aprecian en la evolución de las reformas hechas la Dispositivo Laboral Federal puesto que, en la Ley de 1931 había cuatro audiencias: conciliación; demanda y excepciones; ofrecimiento de pruebas y de recepción de pruebas. De acuerdo a la Ley de 1970, el procedimiento se desarrolló en tres audiencias: conciliación; demanda y excepciones y por último, la de ofrecimiento de pruebas y de recepción de las mismas. A partir de las reformas procesales del primero de mayo de 1980, sólo se llevan a cabo dos audiencias: la de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas y una segunda, de recepción de pruebas.

g).- *Sencillez*.- También se denomina informalidad en el proceso y consiste en pretender simplificar las diversas actuaciones del procedimiento con la mayor sencillez en la forma. Se pretende que la actuación de la autoridad sea expedita y llana, sin los formalismos tradicionales que se utilizan en otras ramas del Derecho, buscando con ello, que la historia escrita que debe quedar plasmada en cada uno de los pasos del procedimiento sea clara, breve y despojada de expresiones retóricas y rimbombantes, así como de formalismos insípidos y tediosos.

Una sólo formalidad impone el legislador en esta característica y es la que se encuentra contenida en el artículo 721 de la Ley Federal del Trabajo que consiste en que todas las actuaciones deberán ser autorizadas por el Secretario; haciéndolas constar en actas, mismas que deberán ser firmadas por las personas que en ellas intervengan, que quieran y sepan hacerlo.

h).- *Suplencia de la queja.*- El segundo párrafo del artículo 685 de la Ley Laboral impone la obligación a la Junta de subsanar la demanda del trabajador cuando de las actuaciones intentadas o los hechos narrados se advierta que el actor tenga derecho a otras prestaciones, no reclamadas expresamente, entonces la Junta supliendo la deficiencia de la queja, deberá a nombre del trabajador tener por ejercitadas las nuevas acciones.

Como es sabido, esta característica ha sido muy discutida tanto por maestros como estudiantes del derecho en virtud de que, modifica sustancialmente la esencia del derecho procesal, puesto que la autoridad laboral toma el doble carácter de juez y parte.

Esta modalidad, no tiene precedente en nuestro derecho laboral ni en la jurisprudencia, advirtiéndose una corriente totalmente proteccionista para la clase trabajadora; pero quierase o no, rompe con los principios doctrinales que sirven de base y fundamento a todo derecho procesal.

Sobre el particular, Francisco Ross Gámez opina: "Desvirtúa por completo la naturaleza y el concepto moderno de la acción, que se

considera un derecho autónomo subjetivo, de orden público y de carácter eminentemente potestativo, que se dirige al Estado para la prestación de la actividad jurisdiccional".⁹⁷

III.1.e).- Los órganos encargados de la administración de justicia laboral.

La fracción XX del artículo 123 de la Constitución de 1917 creó las autoridades que hasta la fecha vienen resolviendo los conflictos obrero patronales, al establecer: "Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos y uno del gobierno".

La fracción XXXI del propio artículo 123 Constitucional para la aplicación de las leyes del trabajo, estableció dos jurisdicciones la federal y la estatal, dando así pauta para el establecimiento de las Juntas Federales y Locales de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje. La Ley Federal del Trabajo, reglamentaria del artículo 123 Constitucional establece en su artículo 612 que el Presidente de la República será quien designe al Presidente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y en su artículo 605 establece que los representantes de los trabajadores y de los patronos serán designados por ramas de la industria, de conformidad con las convocatorias que expida oportunamente la Secretaría del Trabajo y

⁹⁷ Citado por CORDOVA ROMERO, Francisco, Op. Cit., pág. 13.

Previsión Social. Esta Junta funciona en Pleno y en Juntas Especiales. Las Especiales, las establece la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje funcionan en cada una de las Entidades Federativas y cuando lo requieran las necesidades del trabajo y del capital podrán establecer más juntas, fijando su domicilio y su competencia territorial. Los gobernadores de los Estados harán la designación del Presidente de la Junta y lanzarán la convocatoria para la elección de los representantes de los trabajadores y de los patrones. En el caso del Distrito Federal, las facultades para la integración de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje se ejercerán por el Presidente de la República y el Jefe del Departamento del Distrito Federal, tal y como lo disponen los artículos 621 a 623 de la Ley Federal del Trabajo.

El funcionamiento de las Juntas Locales y Federales de Conciliación y Arbitraje es idéntico, el Pleno se integra con el Presidente y la totalidad de los representantes de los trabajadores y los patrones (Arts. 607 y 623), aunque el trámite de los juicios podrá ser llevado por el Auxiliar y no necesariamente por el Presidente, atento lo dispuesto por el artículo 610, pero tendrá que intervenir siempre en la resolución sobre competencia, nulidad de actuaciones, sustitución de patrón, en la denuncia sobre robo o extravío de actuaciones de expedientes y en las diligencias que intervengan perito en conflicto colectivo de naturaleza económica.

Las Juntas Especiales de la Federal de Conciliación y Arbitraje, se integran con el Presidente de la Junta, cuando se trate de conflictos colectivos o por el Presidente de la Junta Especial en los demás casos y con

los respectivos representantes de los trabajadores y de los patrones. (Art. 608).

El funcionamiento del Pleno y de las Juntas Especiales lo regula el artículo 620 de la Ley Federal del Trabajo en la forma siguiente: a).- En el Pleno se requiere la presencia del Presidente de la Junta y del cincuenta por ciento de los representantes, por lo menos. En caso de empate, los votos de los ausentes se sumarán al del Presidente; b).- En las Juntas Especiales se observarán las normas siguientes: 1).- Durante la tramitación de los conflictos individuales y de los colectivos de naturaleza jurídica, bastará la presencia de su Presidente o del Auxiliar, quien llevará adelante la audiencia, hasta su terminación. Si están presentes uno o varios de los representantes, las resoluciones se tomarán por mayoría de votos. Si no está presente ninguno de los representantes, el Presidente o Auxiliar dictará las resoluciones que procedan, salvo que se trate de las que versen sobre personalidad, competencia, aceptación de pruebas, desistimiento de la acción a que se refiere el artículo 726 y sustitución de patrón. El mismo Presidente acordará se cite a los representantes a una audiencia para la resolución de dichas cuestiones y si ninguno concurre, dictará la resolución que proceda; 2).- La audiencia de discusión y votación del laudo se regirá por lo dispuesto en la fracción siguiente; 3).- Cuando se trate de conflictos colectivos de naturaleza económica, además del Presidente se requiere la presencia de uno de los representantes, por lo menos; 4).- En los casos de empate, el voto del o de los representantes ausentes se sumará al del Presidente o al del Auxiliar; c).- Para la audiencia de discusión y votación del laudo, será necesaria la presencia del Presidente o Presidente Especial y del cincuenta por ciento de los representantes de los trabajadores y de los patrones, por lo

menos. Si concurre menos del cincuenta por ciento, el Presidente señalará nuevo día y hora para que se celebre la audiencia; si tampoco se reúne la mayoría de citará a los suplentes, quedando excluidos los faltistas del conocimiento del negocio. Si tampoco concurren los suplentes, el Presidente de la Junta o el de la Junta Especial, dará cuenta al Secretario del Trabajo y Previsión Social, para que designe las personas que los substituyan. En caso de empate, los votos de los ausentes se sumarán al del Presidente.

Además de las Juntas Locales y Federales de Conciliación y Arbitraje, la Ley Federal del Trabajo prevee también la existencia de las Juntas Locales y Federales de Conciliación, que se establecen en donde no hayan Juntas de Arbitraje y en municipios que por el cúmulo de los negocios se hace necesario su funcionamiento. La decisión la toman la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y los gobernadores de los Estados, según se trate de Junta de Conciliación Federal o Local y estas mismas autoridades hacen la designación del Presidente, que es el representante del gobierno y lanzan las convocatorias respectivas para la elección de los representantes del capital y del trabajo.

También se prevee la integración y funcionamiento de Juntas Accidentales de Conciliación, para aquellos lugares que no ameriten establecimiento de una junta permanente por el poco movimiento de los asuntos obrero-patronales.

III.1.e.1).- Competencia de las Juntas.

En nuestro Derecho Mexicano el legislador ha establecido dos clases de competencias: la de materia federal y la local. Esto es, que de unos asuntos conocen las Juntas Locales de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje y de otros conocen las Juntas Federales de Conciliación y la Federal de Conciliación y Arbitraje.

El artículo 123, fracción XXXI de la Constitución Federal de la República, establece como regla general que la aplicación de la Ley Laboral corresponde a las autoridades locales de los Estados y señala que las autoridades federales son competentes para resolver los asuntos relativos a:

- a).- Ramos industriales: 1.- Textil; 2.- Eléctrica; 3.- Cinematográfica; 4.- Hulera; 5.- Azucarera; 6.- Minera; 7.- Metalúrgica y Siderúrgica, abarcando las explotaciones de los minerales básicos, el beneficio y la fundición de los mismos, así como la obtención de hierro metálico y acero de todas sus formas y ligas y los productos laminados de los mismos; 8.- De hidrocarburos; 9.- Petroquímica; 10.- Cementera; 11.- Calera; 12.- Automotriz, incluyendo autopartes mecánicas y eléctricas; 13.- Química, incluyendo la química farmacéutica y medicamentos; 14.- De celulosa y de papel; 15.- De aceites y grasas vegetales; 16.- Productos de alimentos, abarcando exclusivamente la fabricación de los que sean empacados, enlatados y envasados o que se destinen a ello; 17.- Elaboradora de bebidas que sean envasadas o enlatadas o que se destinen a ello; 18.- Ferrocarriles; 19.- Madera básica, que comprende la producción de aserradero y la fabricación de triplay o aglutinados de madera; 20.- Vidriera, exclusivamente

por lo que toca a la fabricación de vidrio plano, liso o labrado o envases de vidrio y 21.- Tabacalera, que comprende el beneficio o fabricación de productos de tabaco; b).- Empresas: 1.- Aquellas que sean administradas en forma directa o descentralizadas por el gobierno federal; 2.- Aquellas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que les sean conexas y 3.- Aquellas que ejecutan trabajo en zonas federales o que se encuentren bajo jurisdicción federal, en las aguas territoriales o en las comprendidas en la zona económica exclusiva de la nación. También será competencia exclusiva de las autoridades federales, la aplicación de las disposiciones de trabajo en los asuntos relativos a conflictos que afecten a dos o más Entidades Federativas; contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una Entidad Federativa; obligaciones patronales en materia educativa, en los terminos de Ley respecto a las obligaciones patronales en materia de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores, así como de seguridad e higiene en los centros de trabajo, para lo cual las autoridades federales contarán con el auxilio de las estatales, cuando se trate de ramas o actividades de jurisdicción local en los términos de las leyes reglamentarias correspondientes.

De acuerdo al artículo 591, las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje tienen las siguientes funciones: "I. Actuar como instancia conciliatoria potestativa para los trabajadores y patrones; II. Actuar como Juntas de Conciliación y Arbitraje, cuando se trate de conflictos a que se refiere el artículo 600 fracción IV y III. Las demás que le confieran las leyes.

Las obligaciones y facultades de las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje están plasmadas en el artículo 600 de la Ley, siendo

las siguientes: I. Procurar el arreglo conciliatorio de los conflictos de trabajo; II. Recibir las pruebas que los trabajadores o los patrones juzguen conveniente rendir ante ellas, en relación con las acciones y excepciones que pretendan deducir ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. El término para la recepción de las pruebas no podrá exceder de diez días; terminada la recepción de pruebas o transcurrido el término a que se refiere el párrafo anterior, la Junta remitirá el expediente a la Junta Especial de la Jurisdicción Territorial a que esté asignada si la hubiere y si no, a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje; III. Recibir las demandas que les sean presentadas, remitiéndolas a la Junta Especial de la Jurisdicción Territorial a que esté asignada si la hubiere y si no, a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje; IV. Actuar como Juntas de Conciliación y Arbitraje para conocer y resolver los conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones cuyo monto no exceda del importe de tres meses de salario; V. Cumplimentar los exhortos y practicar las diligencias que les encomienden otras Juntas Federales o Locales de Conciliación y las Juntas Federales y Locales de Conciliación y Arbitraje; VI. Denunciar ante el Ministerio Público el patrón de una negociación industrial, agrfcola, minera, comercial o de servicios que haya dejado de pagar el salario mínimo general a uno o varios de sus trabajadores; VII. De ser procedente, aprobar los convenios que les sean sometidos por las partes y VIII. Las demás que les confieran las leyes.

Las anteriores funciones, facultades y obligaciones también las tienen las Juntas Locales de Conciliación, en el ámbito de su competencia local, por disposición del artículo 603 de la Ley Laboral vigente.

Las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje que se encuentran establecidas en cada una de las Entidades Federativas, conocen de todos los asuntos que no sean de la competencia de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. (Art. 621).

A la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje que tiene su domicilio en el Distrito Federal, le corresponde: "El conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que se susciten entre los trabajadores y patrones, sólo entre aquellos o sólo entre éstos, derivados de las relaciones de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con ellas, salvo lo dispuesto en el artículo 600 fracción IV". (Art. 604).

El Pleno de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje tiene como facultades y obligaciones, las relacionadas en el artículo 614 de la Ley, a saber: I. Expedir el reglamento interior de la Junta y de las Juntas de Conciliación; II. Conocer y resolver los conflictos de trabajo cuando afecten la totalidad de las ramas de la industria y de las actividades representadas en la Junta; III. Conocer de recurso de revisión interpuesto en contra de las resoluciones dictadas por el Presidente de la Junta en la ejecución de los laudos del Pleno; IV. Uniformar los criterios de la resolución de la Junta, cuando las Juntas Especiales sustenten tesis contradictorias; V. Cuidar que se integren y funcionen debidamente las Juntas de Conciliación y girar las instrucciones que juzgue conveniente para su mejor funcionamiento; VI. Informar a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social de las deficiencias que observe en el funcionamiento de la Junta y sugerir las medidas que convenga dictar para corregirla y VII. Las demás que le confieran las leyes.

Las Juntas Especiales de la Federal de Conciliación y Arbitraje establecidas fuera de la capital de la República, conocen y resuelven los conflictos de trabajo en todas las ramas de la industria y actividades de la competencia federal, con excepción de los conflictos colectivos, comprendidas en la jurisdicción territorial que les asigna la Secretaría del Trabajo y Previsión Social de acuerdo al artículo 606 de nuestro dispositivo laboral federal.

Las obligaciones y facultades de las juntas antes mencionadas se encuentran establecidas en el artículo 616, siendo: Conocer y resolver los conflictos de trabajo que se susciten en las ramas de la industria o de las actividades representadas en ellas; II. Conocer y resolver los conflictos a que se refiere el artículo 600 fracción IV, que se susciten en el lugar en que se encuentren instaladas; III. Practicar la investigación y dictar las resoluciones a que se refiere el artículo 503; IV. Conocer del recurso de revisión interpuesto en contra de las resoluciones del Presidente en ejecución de los laudos; V. Recibir en depósito los contratos colectivos y los reglamentos interiores de trabajo. Decretado el depósito se remitirá el expediente al archivo de la junta y VI. Las demás que les confieran las leyes.

Es de hacerse notar que desde antes de la Ley Federal del Trabajo de 1970, existe la tendencia a unificar en las autoridades federales la aplicación de las normas laborales, situación que se aprecia ante las constantes reformas a la ley, que han acrecentado los supuestos de excepción de la competencia de las juntas federales.

Ahora bien, ya recordados las características primordiales del proceso laboral, nos referiremos a continuación al procedimiento para entregar el aviso de rescisión de contrato al trabajador:

III.2).- El procedimiento para entregar el aviso de rescisión de contrato al trabajador.

El último párrafo del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, se adicionó con las reformas de 1980, la obligación del patrón de dar aviso por escrito al trabajador de las causas y motivos de la rescisión.

En este orden de ideas, lo anterior representa una dura carga hacia el patrón ya que en un momento dado, llega a ser nugatoria de sus derechos, porque aun cuando para el caso de la rescisión del contrato individual de trabajo al obrero se tengan perfectamente configuradas las causales correspondientes en términos de ley, queda a su cargo también la obligación plasmada en el penúltimo párrafo del artículo 47 en comento; siendo menester tratar a continuación diversos aspectos que concurren en la práctica y mediante los cuales el patrón puede dar cumplimiento a tal obligación; tanto para el caso de notificar personalmente al trabajador el aviso de rescisión o en su caso, ante la negativa a recibirlo, el hacerlo del conocimiento de la autoridad laboral competente para que lo notifique en su domicilio:

**III.2.a).- Requisitos que debe reunir el aviso
de rescisión de contrato.**

Si bien en su penúltimo párrafo el artículo 47 de la Ley Laboral vigente impone al patrón la obligación de dar aviso por escrito al trabajador de las causas y motivos de la rescisión, en ninguna de sus partes señala ni la forma ni los requisitos que debe tener el aviso de rescisión, presentándose en este aspecto una laguna en la Ley al ser omisa al respecto.

Sin embargo, existen criterios sostenidos por nuestros Máximos Tribunales en Materia del Trabajo los cuales señalan expresamente la forma y términos mediante los que se debe dar ese aviso por escrito al trabajador de las causas de rescisión, es decir, de los que se desprende que el aviso de rescisión por escrito debe encontrarse debidamente fundado y motivado y que contenga las circunstancias de tiempo, forma y lugar de la rescisión.

Sobre el particular tienen aplicación las siguientes jurisprudencias y tesis que se transcriben a continuación y con los cuales se subsana la laguna de la Ley:

AVISO DE RESCISIÓN SIN ESPECIFICAR LAS CAUSAS QUE LA 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 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 etapas: de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas y, de no conocer el trabajador los hechos de la causal rescisoria con la debida oportunidad, queda imposibilitado de preparar las adecuadas probanzas para demostrar su acción.

Séptima Epoca, Quinta Parte:

Vols. 169-174, pág. 11. A.D. 4820/82. Empresa de Participación Estatal Mayoritaria "Minera Carbonífera Río Escondido, S.A. Unanimidad de 4 votos.

Vols. 175-180, pág. 13. A.D. 6208/82. Empresa Sincomex, S.A. Unanimidad de 4 votos.

Vols. 175-189, pág. 13. A.D. 7345/82. Gorduroy, S.A. Unanimidad de 4 votos.

Vols. 175-180, pág. 13. A.D. 5071/82. Austraberto Vázquez Aguilar. Unanimidad de 4 votos.

AVISO DE LA CAUSA DE RESCISION LABORAL POR EL PATRON, FALTA DE.- Si el patrón, al rescindir el contrato individual de trabajo no cumple con lo dispuesto en el párrafo final del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, dicho despido está afectado de nulidad, por lo que carece de efectos la excepción que el patrón pudiera aducir al contestar la demanda.

Séptima Epoca, Quinta Parte:

Vols. 163-168, pág. 11. A.D. 3395/82. Ma. de los Angeles Leal Martínez. 5 votos.

Vols. 169-174, pág. 10. A.D. 4415/82. Mario Treviño Guerra y otro. 5 votos.

Vols. 181-186. A.D. 5476/83. Compañía Hilandera de Torreón, S.A. Unanimidad de 4 votos.

CUARTA SALA, Apéndice de Jurisprudencia 1917-1985. p.p. 28-29.

RESCISION DE LA RELACION DE TRABAJO. AVISO DE. OMISION DE SU ENTREGA. CASO EN QUE NO SE CONSIDERA INJUSTIFICADO EL DESPIDO.- Cuando un trabajador sostiene que no se le dio el aviso a que se refiere el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, pero de su escrito de demanda o de cualquier otra manifestación que aparezca en los autos del juicio, se desprende que antes de la presentación de la misma hizo valer un recurso ordinario que otorga a su favor una disposición legal contractual en contra de su destitución, en el que se ataca las disposiciones esgrimidas en esa determinación; es incuestionable que en esa hipótesis no se configura en perjuicio del patrón la sanción a que se refiere la parte final del numeral mencionado, atento a que la intención del legislador al establecer la obligación del párrafo de dar por escrito al trabajador el aviso de la fecha y causa o causas de la rescisión, fue evitar que el trabajador quede en estado de indefensión y pueda preparar oportunamente su defensa, situación que no se da en este caso, toda vez que la circunstancia de que el trabajador haya interpuesto un recurso ordinario en el que se combaten previamente a la presentación a su demanda, hace presumir las consideraciones esgrimidas por el patrón para destituirlo, fundamentalmente que tuvo conocimiento de la fecha y causa o causas que motivaron su destitución, razón por la que no quedó en estado de indefensión, para preparar oportunamente su defensa.

Amparo directo 3833/91.- Fondo Nacional para los Desarrollos.- 15 de mayo de 1991.- Unanimidad de votos.- Ponente: F. Mijangos Navarro.- Secretario: Luis Enrique Pérez González.

TERCER Tribunal Colegiado en Materia del TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO. PRECEDENTE I. 3o. T. 285. LO. 8a. Epoca. SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACION. TOMO VIII-Julio. 2a. tesis, pág. 206.

AVISO DE RESCISION Y ACCIONES IMPUESTAS EN EL MISMO, QUEDAN NULIFICADOS POR EL LAUDO QUE DECLARA INJUSTIFICADO EL DESPIDO Y CONDENA A REINSTALAR AL TRABAJADOR.- Cuando la autoridad laboral en su laudo condena a la reinstalación del trabajador y declara injustificado el despido, debe entenderse que el aviso de rescisión y las sanciones en él impuestas, quedaron nulificadas, aunque no se consigne así en forma expresa.

Amparo directo 9667/88.- José Antonio Márquez Sánchez.- 11 de abril de 1989.- Ponente: Martín Borrego Martínez.- Secretaria: Ma. Antonieta Parra Rosas.

De todo lo anterior se desprende y es muy importante destacar, que en relación al aviso de rescisión que debe entregarse por escrito al trabajador, en el mismo deben precisarse la fecha de rescisión y exponerse con claridad la causal o causales en que se funde la rescisión y sólo así se cumple con la obligación plasmada en el último párrafo del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

Sobre el particular Francisco Córdova Romero considera "que sólo así se cumple con la finalidad de las reformas a la ley, de que tanto el trabajador como el patrón conozcan dichos elementos, pues los mismos no

podrán variarse en juicio, y exclusivamente sobre ellos versarán las pruebas en el arbitraje".⁹⁸

Elaborado así el aviso de rescisión, se entregará al trabajador y éste deberá firmar de recibido en la copia del mismo, indicando la hora y fecha en que reciba el original, lo cual evidentemente sería la forma ideal de cumplimentar estrictamente el contenido del multicitado artículo 47 de la Ley Laboral vigente; sin embargo, en la práctica no es así, sino por el contrario, precisamente tal situación genera una serie de dificultades al patrón de entregar el aviso de rescisión al trabajador y es entonces cuando sólo ante su negativa a recibirlo, el patrón puede recurrir ante la Junta para que ésta se lo notifique en su domicilio.

III.2.b).- El problema práctico que representa la omisión de la ley al no especificar el -- lugar en que se debe hacer entrega al trabajador del aviso de rescisión de -- su contrato individual de trabajo.

Quando el trabajador se hace acreedor de la rescisión de su contrato de trabajo, la ley obliga al patrón a que se lo debe notificar por escrito, especificando la causa o causas de la misma; sin embargo, el Código Laboral pasa por alto el hecho de especificar el lugar en donde deba darse dicho aviso al trabajador.

⁹⁸ Op. Cit., pág. 143.

Pues bien, esta laguna en la ley deja en completo estado de indefensión al patrón, puesto que se aprecia una tendencia sobreproteccionista hacia el trabajador porque si bien es cierto, el hecho de que se le notifique la causa o causas que dan lugar a la rescisión, tiene por objeto que no quede en estado de indefensión, no es menos cierto que con esta actitud se violan las garantías del patrón, aplicándole una sanción por demás injusta: el que se considere el despido injustificado.

Debemos recordar que en los criterios jurisprudenciales de manera clara se especifica que al acreditarse la o las causales de rescisión, la misma es procedente, por lo que resulta ilógico, que ya teniendo acreditados los extremos no puede ser consumada la acción por la omisión de la ley.

Por cuestiones prácticas y lógicas el aviso de rescisión debe entregarse en el centro de trabajo, ya que, como lo especifica la misma ley, si el trabajador se niega a recibirlo, se deberá hacer del conocimiento de la junta -dentro de los cinco días siguientes-, este hecho, debiendo asimismo proporcionar el domicilio del trabajador que tenga registrado el patrón, solicitando a la vez la notificación correspondiente.

¿Pero que sucede, cuando el domicilio proporcionado por el trabajador no es el real o vigente?

En esta hipótesis el patrón queda absolutamente en estado de indefensión porque, aunque se reúnan todos los requisitos para la

procedencia de la rescisión, la misma no puede llegar a su término, en virtud de la falta de notificación del aviso tantas veces citado.

Por lo anterior, se hace necesaria la reforma del penúltimo párrafo del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo vigente, especificando que la notificación del aviso de rescisión deberá practicarse en el centro mismo de trabajo.

Ahora bien, recordemos los conceptos civilistas del domicilio para, posteriormente deducir si pueden ser aplicados al espíritu de la legislación laboral:

El domicilio como atributo de la persona no es igual que la residencia, ya que mientras esta última es uno de los elementos del mismo, por sí solo no produce efectos jurídicos, sino concurre el propósito de vivir en un cierto lugar para determinar el domicilio de una persona, por lo que veremos los efectos del domicilio, a saber:

a).- Como atributo de la persona, tiene por objeto determinar un lugar para recibir notificaciones, emplazamientos, etc. (Art. 114 y 117 del C.P.C.D.F.).

b).- Llena la función de precisar el lugar donde una persona debe cumplir sus obligaciones, por regla general. (Art. 2082 del C. Civil para el D.F.).

c).- Sirve para fijar la competencia del juez: (Art. 156, fracc. V e XII del

d).- Tiene por objeto establecer el lugar en donde se han practicado ciertos actos del estado civil (celebración del matrimonio, levantamiento de actas de nacimiento, de defunción, etc.)

e).- Su función primordial es realizar la centralización de los bienes de una persona, en caso de juicios universales (quiebra, concurso o herencia). (Arts. 157 y 739 del C.P.C.D.F.).

Asimismo nuestra legislación civil considera, que el domicilio puede ser: real, legal, voluntario, convencional y de origen.

- El domicilio real se encuentra definido en el artículo 29 del Código Civil para el Distrito Federal, como aquel en que una persona radica en un lugar con el propósito de establecerse en él.

- Es domicilio legal aquel que la ley señala como lugar para el ejercicio de derechos y cumplimiento de obligaciones, aunque de hecho no esté allí presente. (Art. 31 del C.C.D.F.).

- Es domicilio voluntario, de conformidad con el artículo 30 del Código Civil para el Distrito Federal, el lugar que, a pesar de que una persona resida en un lugar por más de seis meses, puede conservar el domicilio anterior, si declara dentro del término de quince días, tanto a la autoridad municipal del anterior domicilio, como al de la nueva residencia que no desea perder el antiguo domicilio y adquirir uno nuevo.

- Se considera domicilio convencional, de conformidad con el artículo 34 del Código Civil, el lugar que una persona señala para el cumplimiento de determinadas obligaciones.

- El domicilio de origen es el lugar donde una persona ha nacido.⁹⁹

Como se aprecia de lo manifestado advertimos que, aun cuando la teoría civilista explica las diferentes clases de domicilio, no podemos encuadrar ninguno de manera tajante como el determinante para que el trabajador sea notificado del aviso de rescisión de contrato individual de trabajo; sin embargo, por lógica se entiende que el lugar idóneo para hacer entrega del aviso al trabajador, lo es precisamente el centro de trabajo, por ser éste el lugar en que se encuentra el trabajador precisamente en el desempeño de sus funciones, esto es, en que pone a disposición del patrón su fuerza de trabajo.

En este orden de ideas, y atento a la definición del domicilio convencional, pudiese considerarse el centro de trabajo de una u otra manera, como un domicilio convencional, por ser el lugar en que el trabajador cumple determinadas obligaciones, no aquellas de carácter civil, sino las inherentes y contraídas con motivo de la relación laboral; y en consecuencia, ante la omisión de la ley de no determinar el lugar en que

⁹⁹ GALINDO GARFIAS, Ignacio, Derecho Civil, Editorial Porrúa, S.A., 2a. ed., 1987, México, p.p. 362-363.

debe entregarse el aviso de rescisión, por cuestiones prácticas, el mismo es entregado al trabajador precisamente en su centro de trabajo.

Sin embargo, mucho tiene que ver el motivo o la causal que se impute al trabajador que motive la rescisión de contrato a que se refiere el artículo 47 de la Ley Laboral, pues en algunos casos no es posible la notificación del aviso de rescisión en el centro de trabajo, por ejemplo, en aquellos supuestos de abandono de trabajo o faltas injustificadas.

Tal situación además de las obligaciones que imponen al patrón los últimos párrafos del artículo 47 de la Ley laboral, representa una carga más para el patrón como lo es la de notificarle al trabajador dicho aviso de rescisión en su domicilio, el que haya manifestado como propio ante el patrón, de conformidad con el criterio sostenido por la H. Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

**(H.2.c).- Efectos jurídicos de la negativa del
trabajador para recibir el aviso de-
rescisión de su contrato de trabajo.**

En el último párrafo del artículo 47 de la Legislación Laboral vigente se contempla la hipótesis de que el trabajador se niegue a recibir el aviso de rescisión y en tal supuesto, única y exclusivamente señala dicho precepto, que éste deberá hacérsele llegar por conducto de la Junta, lo cual implica hacer uso del procedimiento paraprocesal o voluntario.

El legislador de 1980, con las reformas al Capítulo Del Derecho Procesal de la Ley Federal del Trabajo, creó y plasmó el procedimiento paraprocesal o voluntario, y adicionó el artículo 47 con los siguientes párrafos:

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

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

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

Al respecto y por cuanto se refiere a los procedimientos paraprocesales o voluntarios los cuales se encuentran regulados en el Capítulo III del Título Quince de la Ley Federal del Trabajo vigente en sus artículos del 982 al 991, son recientes en la legislación laboral y fueron introducidos en la Ley Federal del Trabajo con las reformas de 1980 atento a la Exposición de Motivos en donde se tuvo por objeto: "recoger y dar mayor validez legal a una serie de prácticas realizadas mediante interpretación de la ley, para tramitarlas con un procedimiento, ágil, sencillo, marcadamente oral y concentrado".¹⁰⁰

¹⁰⁰ CORDOVA ROMERO, Francisco, Op. Cit., pág. 138.

Atento lo dispuesto por el artículo 982 ¹⁰¹ de la Ley Federal del Trabajo, del mismo se desprenden la forma y términos en que determinadas situaciones deberán ser tramitadas en procedimientos paraprocesales y que en términos de ley requieran la intervención de la Junta sin que exista promovido juicio alguno.

Asimismo, el artículo 983 establece la forma en que deberán substanciarse los procedimientos paraprocesales, y que a la letra establece:

Art. 983.- En los procedimientos a que se refiera este capítulo, el trabajador, sindicato o patrón interesado podrá concurrir a la Junta competente solicitando oralmente o por escrito la intervención de la misma y señalando expresamente la persona cuya declaración se requiere, la cosa que se pretende se exhiba, o la diligencia que se pide se lleve a cabo.

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

De acuerdo a lo anterior los procedimientos procesales pueden ser utilizados en aquellas situaciones que sin ser materia de conflictos

¹⁰¹ Art. 982.- Se tramitarán conforme a las disposiciones de este capítulo, todos aquellos asuntos que, por mandato de la ley, por su naturaleza o a solicitud de parte interesada, requieran la intervención de la Junta, sin que esté promovido jurisdiccionalmente conflicto alguno entre partes determinadas.

jurisdiccionales, requieren la intervención de las Juntas como lo son los siguientes casos: a).- La recepción de declaraciones o exhibición de cosas o documentos; b).- El otorgamiento de depósito o fianza, así como la cancelación de ésta o la devolución de aquél; c).- La solicitud del patrón para suspender el reparto adicional de utilidades cuando la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, sin haber mediado objeción de los trabajadores, modifique el ingreso global gravable declarado por el causante y este último impugne la resolución respectiva; d).- La aprobación y ratificación de los convenios o liquidaciones de los trabajadores formulados fuera de juicio; e).- La autorización para trabajar a los mayores de catorce años, pero menores de dieciséis, que no hayan terminado su educación obligatoria; f).- La solicitud de los trabajadores para que el patrón les expida, cada quince días, constancia escrita que contenga el número de días trabajados y el salario percibido; g).- La comparecencia del trabajador o sus beneficiarios que deban recibir alguna cantidad de dinero en virtud del convenio o liquidación y h).- *La solicitud del patrón para notificar y entregar al trabajador el aviso escrito de la fecha y causa o causas de rescisión de la relación laboral.* (Arts. 984, 985, 987, 988, 989, 990 y 991 de la Ley Federal del Trabajo vigente).

Es necesario hacer notar que la investigación únicamente se dirigirá hacia el uso del procedimiento paraprocesal en el último de los incisos señalados, caso concreto de la rescisión de la relación laboral por causas imputables al trabajador, toda vez que es ésta la vía que debe ser utilizada por el patrón para hacerle llegar al trabajador el aviso del despido cuando el mismo se niegue a recibirlo y como en la práctica se observa que el mayor número de los conflictos que se tramitan ante las autoridades

laborales son por despido, es importante además de necesario, tratar y analizar ampliamente tal supuesto y máxime tomando en consideración que por disposición expresa del legislador consignada en la adición al artículo 47 de la Ley Laboral con las reformas de 1980, en virtud de que la falta de aviso escrito al trabajador o a la Junta, por sí sola bastará para considerar el despido como injustificado, lo cual representa para el trabajador la salvaguarda de sus garantías legales y por el contrario, para el patrón, implica una doble obligación: 1).- Acreditar la causal o causales en que funda la rescisión de la relación laboral y 2).- El dar aviso escrito al trabajador, a toda costa, de las causas de la rescisión ya que de lo contrario el despido se considerará injustificado por ministerio de ley.

Sin embargo, el último párrafo del artículo 47 tantas veces comentado, mas que salvaguardar es nugatorio de los derechos del patrón toda vez que sin ser oído y vencido en juicio, la sola falta del aviso escrito de las causas de la rescisión da lugar a que se produzca en su contra un laudo condenatorio.

En relación a lo anterior, Francisco Córdova Romero comenta:

*"Nos adherimos a las opiniones que consideran anticonstitucional la adición hecha en la penúltima parte del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, por el legislador de 1980, ... algo que en ninguna legislación se contemple, al que por una mera disposición de procedimiento que regula un acto extrajudicial, se cierran las puertas a sus derechos de defensa".*¹⁰²

¹⁰² Op. Cit., pág. 141.

Asimismo, dicho autor considera que son graves las consecuencias de la inobservancia de lo dispuesto por la adición del artículo 47 pues al respecto considera que el legislador de 1931 al reglamentar el artículo 123 Constitucional estableció en el artículo 122 de la Ley Federal del Trabajo las causas de rescisión del contrato de trabajo sin responsabilidad para el patrón en dieciséis fracciones, pero en ninguna de sus partes estableció carga adicional alguna para el patrón y en consecuencia tampoco consignó derecho alguno correlativo para el trabajador.

Igualmente, con la reforma en comento el legislador creó el procedimiento paraprocesal o voluntario y adicionó el artículo 47, introduciendo a este último dicho procedimiento ¹⁰³ y que a la letra dice: "... El aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador, y en caso de que éste se negare a recibirlo, *el patrón dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, deberá hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva, proporcionando a ésta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador.* La falta de aviso al trabajador o a la Junta, por sí sola bastará para considerar que el despido fue injustificado".

De lo anterior es claro que en el primer párrafo antes transcrito el legislador estableció el procedimiento para, de alguna manera, otorgar al patrón las facilidades procesales para cumplir la obligación de la notificación del aviso de rescisión, y en el segundo párrafo le impuso al patrón una

¹⁰³ Cfr. Op. Cit., pág. 141.

severa sanción para el caso de omitir dar el aviso escrito de la rescisión. Asimismo, en el artículo 991 consignó el procedimiento paraprocesal específico para el caso de la rescisión y su aviso escrito: "En los casos de rescisión previstos en el párrafo final del artículo 47, el patrón podrá acudir ante la Junta de Conciliación o de Conciliación y Arbitraje competente, a solicitar se notifique al trabajador, por conducto del Actuario de la Junta, dentro de los 5 días siguientes, al recibo de la promoción, deberá proceder a la notificación. El actuario levantará acta circunstanciada de la diligencia".

Lo antes mencionado da lugar a una nueva situación: ¿cómo actuar en defensa de los particulares intereses del trabajador o del patrón?; al respecto el Maestro Córdova Romero considera "que lo más cómodo para el trabajador es negar que se le haya dado el aviso del despido y con ello le arroja la carga de la prueba al patrón, en los términos del artículo 784 fracción VI ¹⁰⁴ de la Ley Federal del Trabajo en vigor. En cambio el patrón tendrá una doble carga probatoria, primero acreditar que sí dio el aviso de despido al trabajador o a la Junta y, segundo, justificar el despido acreditando la causal que haya hecho valer". ¹⁰⁵

Así las cosas, el patrón deberá en primer lugar, obtener la prueba idónea para acreditar en el momento procesal oportuno y ante la autoridad competente la causal en que funde el despido, ya que de no tenerla y ante la sanción impuesta por el último párrafo del artículo 47, le

¹⁰⁴ Art. 784.- 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, y para tal efecto requerirá al patrón para que exhiba los documentos que, de acuerdo con las leyes, tiene 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: fracc. VI. Constancia de haber dado aviso por escrito al trabajador de la fecha y causa de su despido: ... ¹⁰⁵ Op. Cit., pág. 143.

entrega al trabajador el aviso de rescisión, y el propio aviso hará prueba en contra al verse imposibilitado para acreditar en juicio la causa o causas de la rescisión de la relación laboral.

Es necesario destacar la omisión de la ley, en virtud de que si bien señala que si el trabajador se niega a recibir el aviso, éste deberá notificársele por conducto de la Junta mediante el procedimiento paraprocesal, no señala ni toma en consideración que el trabajador bien puede recibir el aviso de despido pero negarse a firmar de recibido; asimismo pasó por alto precisar si el patrón debe o no acreditar en el procedimiento paraprocesal la negativa del trabajador a recibir el aviso o a firmar de recibido, y en ese orden de ideas, igualmente omite precisar si el patrón tiene o no la carga procesal de acreditar su personalidad en dicho procedimiento; lo anterior es sostenido por Francisco Córdova Romero quien además considera que "ante todas estas dudas se complica la situación del patrón, pues es bien sabido que ante la tendencia proteccionista del legislador hacia el trabajador en las reformas procesales de 1980, y la existencia en la Ley Federal del Trabajo del artículo 18, las autoridades laborales siempre interpretarán el artículo 47 en sus dos últimos párrafos, en favor del trabajador; inclusive así lo han venido haciendo e imponen al patrón la carga de acreditar su personalidad y la negativa del trabajador a negarse (sic) a recibir el aviso de despido".¹⁰⁶

Por lo que para el caso de sobrellevar dicha situación, el autor en comentario recomienda que sea ante notario público la entrega del aviso de

¹⁰⁶ Op. Cit., pág. 144.

rescisión al trabajador, y sea este funcionario al levantar la escritura correspondiente quien de fe de la entrega, razón y firma de recibido del trabajador, o en su caso, de la negativa, agregando al testimonio notarial la copia de aviso de rescisión y lo cual, en un momento dado, podrá acreditarse ante la Junta el debido y estricto cumplimiento a las obligaciones consignadas en los últimos párrafos del artículo 47 de la Ley Laboral vigente al igual que, el cumplimiento a las cargas impuestas al patrón por los criterios sostenidos por los Tribunales Laborales.¹⁰⁷

De acuerdo con Francisco Córdova Romero, el licenciado Francisco Ross Gámez, en sus comentarios a las reformas al Capítulo de Derecho Procesal de la Ley Federal del Trabajo que entraron en vigor el primero de mayo de 1980, titulados "INCONGRUENCIAS DE LAS REFORMAS PROCESALES DEL TRABAJO DE 1980", consideró:

"Este capítulo contiene una innovación importante en el Derecho Procesal del Trabajo, al reglamentar los procedimientos que se denominan paraprocesales o voluntarios y que se refieren a todos aquellos asuntos que por mandato de la Ley, por su naturaleza o a solicitud de parte interesada, requieren la intervención de la Junta, sin que esté promovido jurisdiccionalmente conflicto alguno entre las partes determinadas. Evidentemente que todo este capítulo que se comprende del artículo 982 a 991, se considera positivo, por cuanto

¹⁰⁷ Cfr. *idem.*, pág. 144.

a que pone a disposición de las partes la administración de justicia, en todas aquellas cuestiones que el amparo de la ley anterior quedaba sin solución y sin un procedimiento aplicable. Pensamos que la ratio legis es plenamente justificable, y que recoge una necesidad imperiosa que se presentaba constantemente en la vida diaria de los negocios. A pesar de la bondad de la institución, creemos que el legislador *por precipitación, olvido o descuido, quizá, dejó inconclusos algunos supuestos que pueden tomarse riesgosos en la práctica y que pueden hacer nugatorio su beneficio o por lo menos su intención*, llegando a prostituir la figura jurídica de que se trata al establecer *pequeños conflictos o juicios fuera del proceso legalmente establecido, o de los procedimientos previstos para dinimir las controversias...*

Cabría preguntarnos ¿qué se podrá decretar confesó a título de procedimiento paraprocesal a una de las partes? ¿Se podrán aplicar los medios de apremio? ¿Se podrán tener por ciertos los hechos en caso de la no exhibición de documentos? Muchas cuestiones quedarán en tela de duda ante la oscuridad del precepto que se comenta. Sobre el particular, cabe destacar un aspecto que se considera muy interesante y que se contempla en el artículo 991 que en nuestra opinión es el que más aplicación va a tener en la práctica en los procedimientos paraprocesales que se analizan. Dicho precepto tiene íntima relación con la reforma sustantiva que se hizo al

párrafo in fine del artículo 47 que encierra las causales de rescisión justificada de la relación y contrato individual de trabajo. *En nuestra opinión, la reforma mencionada la consideramos inconstitucional, al violar en forma flagrante la garantía de audiencia tutelada por el artículo 14 Constitucional, al afectar bienes y derechos sin que la parte haya sido oída ni vencida en juicio, cuando presupone que cuando por la sola omisión del aviso escrito del despido al trabajador o a la Junta, bastará para considerarlo injustificado.* Muchos son los interrogantes que quedan sin aparente solución en relación con el artículo 991, bastando mencionar entre otros: ¿Qué pasará con aquellos lugares o municipios donde no exista Junta de Conciliación o de Conciliación y Arbitraje? ¿Se tendrá que integrar la Junta Occidental exclusivamente para el procedimiento paraprocesal de referencia? ¿Tendrá que acudir el trabajador a la Junta de Arbitraje para ello? ¿A partir de qué fecha empezará a correr la prescripción a que se refiere el artículo 518 de la ley? ¿En caso de que persista negativa del actor a recibir la notificación, pero se niegue a firmar de recibido, procederá de todas maneras la notificación a través del procedimiento paraprocesal? ¿Tendrá que probar el patrón que el trabajador se negó a recibir el aviso o bastará con solo mencionarlo para que opere el procedimiento paraprocesal? ¿En caso de que el domicilio no sea correcto, cuál será la consecuencia? ¿Tendrá el

patrón que acreditar su personalidad ante el procedimiento paraprocesal para que la Junta pueda proceder en consecuencia? Estos son unos de los pocos interrogantes que tendrán que ser cuestionados en la práctica. Si la intención del precepto es la de que el trabajador no quede en estado de indefensión y que conozca oportunamente las causas del despido, para que esté en posibilidad de recurrir a los tribunales laborales cuando considere que es injustificado, bastará entonces con que exhibiendo el escrito respectivo ante la Junta independientemente (sic) de que acredite o no su personalidad en el procedimiento paraprocesal". 108

En cuanto a los requisitos del procedimiento paraprocesal para el caso de solicitar a la Junta notifique al trabajador el aviso de rescisión cuando éste se negó a recibirlo, y de acuerdo con los comentarios que han quedado expuestos con antelación en el presente capítulo, es evidente la omisión de la ley al no señalar al respecto la forma y requisitos que debe reunir ese procedimiento paraprocesal además de que, como ha quedado apuntado, es omisa y oscura desde el momento en que no establece si es en dicho procedimiento en el que debe acreditarse la negativa del trabajador así como tampoco señala con claridad, los mecanismos a través de los cuales deberá substanciarse dicho procedimiento.

108 Citado por Idem, p.p. 144-147.

En relación a este punto existen diversos criterios sustentados por nuestros Máximos Tribunales en Materia del Trabajo, de los que se desprenden algunos aspectos que debe reunir este paraprocesal, mismos que se transcriben a continuación:

PROCEDIMIENTO PARAPROCESAL. CASOS EN QUE PROCEDE.- Los artículos 982 y 983 de la Ley Federal del Trabajo disponen, respectivamente, que se tramitarán en el procedimiento paraprocesal o voluntario los asuntos que, por mandato de la ley, por su naturaleza o a solicitud de parte interesada, requieran intervención de la Junta, debiendo señalar expresamente el interesado la persona cuya declaración se requiere, la cosa que se pretenda se exhiba o la diligencia que se pide se lleve a cabo. Esto es, el procedimiento paraprocesal puede ser utilizado en aquellas cuestiones que sin dar materia a conflictos jurisdiccionales requieran la intervención de las Juntas, como en los siguientes casos: a) la recepción de declaraciones o exhibición de cosas o de documentos; b) el otorgamiento de depósito o fianza, así como la cancelación de ésta o la devolución de aquél; c) la solicitud del patrón para suspender el reparto adicional de utilidades cuando la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, sin haber mediado objeción de los trabajadores, modifique el ingreso global gravable declarado por el causante y este último impugne la resolución respectiva; d) la aprobación y ratificación de los convenios o liquidaciones de los trabajadores formulados fuera de juicio; e) la autorización para trabajar a los mayores de catorce años, pero menores de dieciséis, que no hayan

terminado su educación obligatoria; f) la solicitud de los trabajadores para que el patrón les expida, cada quince días, constancia escrita que contenga el número de días trabajados y el salario percibido; g) la comparecencia del trabajador o sus beneficiarios que deban recibir alguna cantidad de dinero en virtud de convenio o liquidación y h) *la solicitud del patrón para notificar y entregar al trabajador el aviso escrito de la fecha y causa o causas de rescisión de la relación laboral.*

Amparo en revisión 158/84.- Manuel Parra Torres.- 11 de mayo de 1984.- Unanimidad de votos.- Ponente: César Esquinca Muñoz.- Secretaria: Clara Eugenia González Avila Urbano.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO. INFORME DE 1984, PAG. 231.

En la anterior tesis se puede observar que de ninguna de sus partes se desprende ni la forma ni los requisitos que debe reunir el paraprocesal en comento, como tampoco los términos en que debe substanciarse, sino tan solo se plasman en ella gran parte de los comentarios que al respecto a dicho procedimiento paraprocesal voluntario hace el maestro Córdova Romero, así como también se aprecia que plasma en su parte medular el contenido de los artículos 991, 993 y 993 de la Ley Federal del Trabajo y en consecuencia, no soluciona en forma alguna el problema de la omisión de la ley en cuanto a la forma, términos y requisitos que debe reunir el procedimiento paraprocesal que nos interesa y a que se refiere en su último párrfo el artículo 47 de la Ley Laboral vigente para el caso de que la Junta notifique al trabajador el aviso de rescisión en su domicilio cuando este último se negó a recibirlo.

Asimismo, por similitud, es aplicable al particular el criterio que se transcribe a continuación mismo que si bien, no establece lo relativo a los requisitos que debe reunir el paraprocesal, establece la carga probatoria al patrón de que en el juicio laboral acredite que con anterioridad dio a conocer el aviso al trabajador y éste se negó a recibirlo; y en consecuencia, de lo anterior es lógico pensar, que para el caso del paraprocesal basta hacer del conocimiento de la Junta la negativa del trabajador proporcionando los elementos necesarios para que esta autoridad notifique el aviso al trabajador en su domicilio, y asimismo, se entiende que no es en el paraprocesal, el momento oportuno para que el patrón acredite la negativa correspondiente:

AVISO DE RESCISIÓN DE LA RELACION LABORAL, NOTIFICACION POR MEDIO DE LA JUNTA DEL SOLO PRODUCE EFECTOS CUANDO EL TRABAJADOR SE NEGÓ PREVIAMENTE A RECIBIRLO.-

Para que tenga efecto en todos sus aspectos, incluso en cuanto a la prescripción, el conocimiento que el patrón haga por escrito a la Junta respectiva dentro de los 5 días siguientes al despido de un trabajador, de la fecha y causa o causas de la rescisión de la relación laboral, solicitando la notificación al trabajador en el domicilio que tenga registrado como lo ordena la parte relativa del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, se requiere en el juicio laboral acredite que previamente dio a conocer el aviso al trabajador y este se negó a recibirlo.

Amparo directo 2674/84.- Arturo Betancourt Lara.- 1o. de octubre de 1984.- Unanimitad de 4 votos.- Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo. Secretaria: María del Refugio Covarrubias de Martín del Campo.

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

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

Amparo directo 3745/82.- Maximiliano López Moreno.- 21 de febrero de 1983.- Mayoría de 4 votos.- Ponente: Juan Moisés Calleja García.- Disidente: Alfonso López Aparicio.- Secretaria: Carolina Pichardo Blake.

Amparo directo 3635/82.- Mirna Estela Pizarro Ponce.- 24 de enero de 1983.- Mayoría de 4 votos.- Ponente: Juan Moisés Calleja García.- Disidente: Alfonso López Aparicio.- Secretaria: Catalina Pérez Bárcenas.

Informe de 1984.- Segunda Parte, Cuarta Sala, pág. 6.

Sin que exista al respecto criterio aplicable directamente al problema que representa la figura del paraprocesal para el caso de solicitar a la Junta que notifique el aviso de rescisión al trabajador en su domicilio, quedando una laguna en la ley de suma importancia y respecto a la cual es imperativo la regulación en este sentido.

Sin embargo, en la práctica se observa que si bien no se acredita en el procedimiento paraprocesal la negativa del trabajador a recibir el aviso de rescisión sí procede en cuanto a que se le notifique la causal o causas que han hecho procedente la acción.

III.2.d).- La notificación del aviso de rescisión de contrato al trabajador en su domicilio por parte de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Aparentemente el problema de notificar al trabajador el aviso de rescisión, cuando éste se ha negado a recibirlo, en su domicilio, no acarrea mayor problema; sin embargo, aun y cuando se tenga el auxilio de la Junta de Conciliación y Arbitraje para hacérselo saber no es tan fácil como parece, porque por un lado, si se niega a recibir dicho aviso el patrón tiene la obligación de notificárselo a la Junta -dentro de los cinco días siguientes a la rescisión- y solicitar que ella practique la diligencia en el domicilio proporcionado por el trabajador al patrón y por otro, que aun y cuando se practique la notificación el patrón no queda eximido de la carga, dejándolo en completo estado de indefensión, puesto que aun teniendo acreditados los extremos de su pretensión no puede consumarse la acción en virtud de la pesada sanción que se impone al patrón.

III.2.e).- Imposibilidad del patrón para notificar el aviso de rescisión de contrato al trabajador, por causa ajena al mismo.

Es este apartado el tema medular de la investigación que nos ocupa y mediante el cual se pretende hacer notar la imperiosa necesidad de regular lo relativo a los casos en que el patrón se ve imposibilitado para notificar al trabajador el aviso de rescisión de la relación laboral, situación

que representa con claridad que ni siquiera podrá estar ante el supuesto de que este último se niegue a recibirlo y en consecuencia, al no contemplarse tal situación ni en la legislación laboral vigente ni en la Jurisprudencia, es claro que los últimos párrafos del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo - adicionados por reformas de 1980-, anteriormente transcritos, son nugatorios de los derechos del patrón, dejándolo en estado de indefensión y en consecuencia, coartando y limitando su derecho para intentar la acción de rescisión de contrato por causas imputables al trabajador; limitándolo tan solo a dos situaciones en las que puede ejercitar dicha acción: 1).- Notificar personalmente al trabajador el aviso de rescisión por escrito y 2).- Solicitar a la Junta, mediante el procedimiento paraprocesal, que notifique al trabajador el aviso de rescisión en su domicilio, y es claro que en las demás situaciones en que el patrón ejercite la acción de rescisión de la relación laboral a que se refiere el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, el despido será injustificado tal y como dicho precepto lo establece en su último párrafo, al igual que la Jurisprudencia y tesis sobresalientes sostenidas por nuestros Máximos Tribunales en Materia del Trabajo.

Al respecto se transcriben a continuación diversos criterios jurisprudenciales y tesis sobresalientes, los cuales única y exclusivamente contemplan la procedencia del procedimiento paraprocesal para el caso de que el trabajador previamente se haya negado a recibir el aviso de rescisión y en consecuencia, no contemplan ni siquiera *la posibilidad* del paraprocesal en los casos en que el patrón se vea imposibilitado para notificar personalmente al trabajador el aviso de rescisión.

AVISO DE LA CAUSA DE LA RESCISION LABORAL, POR EL PATRON, FALTA DE.- Si el patrón, al rescindir el contrato individual de trabajo no cumple con lo dispuesto en el párrafo final del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, dicho despido está afectado de nulidad, por lo que carece de efectos la excepción que el patrón pudiera aducir al contestar la demanda.

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

Precedente:

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

AVISO DE RESCISION DE LA RELACION LABORAL, NOTIFICACION POR MEDIO DE LA JUNTA DEL. SOLO PRODUCE EFECTOS CUANDO EL TRABAJADOR SE NEGÓ PREVIAMENTE A RECIBIRLO.- Para que tenga efecto en todos sus aspectos, incluso en cuanto a la prescripción, el conocimiento que el patrón haga por escrito a la Junta respectiva dentro de los 5 días siguientes al despido de un trabajador, de la fecha y causa o causas de la rescisión de la relación laboral, solicitando la notificación al trabajador en el domicilio que tenga registrado, como lo ordena la parte relativa del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, se requiere que en el juicio laboral acredite que previamente dio a conocer el aviso al trabajador y éste se negó a recibirlo.

Amparo directo 4820/82.- Empresa de Participación Estatal Mayoritaria "Minera Carbonífera Río Escondido, S.A."- 6 de junio de 1983.- 5 votos.- Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo, Julio Sánchez Vargas y David Franco Rodríguez, contra el voto del Ministro Alfonso López Aparicio.- Ponente: Juan Moisés Calleja García.- Secretaria: Catalina Pérez Bárcenas.

Amparo directo 3745/82.- Maximiliano López Moreno.- 21 de febrero de 1983.- Mayoría de 4 votos de los Ministros: Moisés Calleja García, María Cristina Salmorán de Tamayo, Julio Sánchez Vargas y David Franco Rodríguez, contra el voto del Ministro Alfonso López Aparicio.- Ponente: Juan Moisés Calleja García.- Secretaria: Carolina Pichardo Blake.

Informe 83, Segunda Parte, Cuarta Sala, pág. 30.

DESPIDO, CALIFICATIVA DEL.- La calificación del despido no queda al arbitrio de las partes, ya que es una facultad reservada al órgano jurisdiccional, atento lo que dispone el artículo 123, fracción XX, de la Constitución Federal, por cuanto que las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo, se sujetarán a la decisión de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Amparo directo 1321/89.- Santiago Escamilla Velasco.- 18 de mayo de 1989.- Unanimidad de votos.- Ponente: Horacio Cardoso Ugarte.- Secretaria: Teresa Sánchez Medellín.

Sostiene la misma tesis:

Amparo directo 4711/89.- Ferrocarriles Nacionales de México.- 10 de agosto de 1989.- Unanimidad de votos.- Ponente: Horacio Cardoso Ugarte.- Secretaria: Teresa Sánchez Medellín.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DEL TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

AVISO DE RESCISIÓN EN MATERIA LABORAL. NO ES ILEGAL EL QUE SE HACE POR CONDUCTO DE APODERADO.- Estando demostrado que la persona moral, demandada en un juicio laboral, confirió a una persona mandato como representante legal de la empresa, dicha persona estaba facultada para dar el aviso de

rescisión al trabajador en nombre y presentación de la parte patronal, pues al ejercer funciones de administrador, se encontraba dentro de lo previsto por el artículo 11 de la Ley Federal del Trabajo, el cual si bien no concede la representación legal de la empresa en términos generales, sí la otorga para efectos del derecho del trabajo, pues nadie mejor que el representante legal del patrón para hacer las veces de éste ante los trabajadores, ya que con tal carácter tiene conocimiento de los conflictos laborales que se suscitan con su representada, por ser quien estuvo o pudo estar en contacto con ellos.

Amparo directo 602/89.- Automotores de Zacatecas, S.A. de C.V.- 3 de noviembre de 1989.- Unanimidad de votos.- Ponente: Enrique Arizpe Narro.- Secretario: Juan Castillo Duque.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL NOVENO CIRCUITO.

**III.3).- Crítica a los últimos párrafos del ---
artículo 47 de la Ley Federal del Traba- -
jo y en especial a la sanción que impone
al patrón dicho precepto.**

En el antepenúltimo párrafo del artículo 47 se establece: "El patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de rescisión".

Si bien es cierto que al estipular que se deberá notificar al trabajador el aviso en donde conste la causa o causas que hacen procedente la rescisión para que éste no quede en estado de indefensión, no es menos

cierto que al patrón deben proporcionarse los medios para que dicho aviso sea notificado.

El legislador creyó que si el trabajador se negase a recibir el aviso de rescisión sería cosa de nada el notificárselo y por tal motivo ideó que para tal circunstancia, el patrón debía hacer del conocimiento de la Junta -dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión- el que el trabajador se negó a recibir dicho aviso y por ende, pedir a la Junta que, por su conducto se lo notificara, proporcionándole el domicilio que tuviere registrado; sin embargo no es tan simple como pensó el legislador, puesto que se le aplicó una dura sanción al patrón al condenarlo a que se tendría por injustificado el despido, dejándolo en absoluto estado de indefensión y violando la garantía de audiencia consagrada en nuestra Carta Magna.

A pesar de lo anterior; en la tesis que transcribiremos a continuación se hace notorio que desde el momento en que el patrón ha cumplido con la obligación de notificar a la Junta el que el trabajador se negó a recibir dicho aviso, queda eximido de tal obligación y por ende, la procedencia de la acción se efectúa:

AVISO DE RESCISION DE LA RELACION LABORAL, OMISION DE LA NOTIFICACION DEL, POR PARTE DE LA JUNTA.- La parte patronal cumple con la obligación que le impone la parte final del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, al solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje notifique al trabajador el aviso de rescisión ante la negativa de este último a recibirlo, no obstante que la Junta no la realice ya que tal omisión no es imputable al patrón.

Amparo directo 18/83.- Aislantes y Recubrimientos Técnicos de Chihuahua, S.A.- 2 de septiembre de 1983.- Unanimidad de votos.- Ponente: Gustavo García Romero.- Secretario: Julio J. Ponce Gamíño.

TRIBUNAL COLEGIADO DEL OCTAVO CIRCUITO.

Informe 1983, pág. 299.

Sin embargo, este criterio no tiene la fuerza legal necesaria primero, porque únicamente es una tesis aislada y segundo, que, alegando que el espíritu del derecho laboral es proteger al trabajador, se cae en una sobreprotección desmedida, olvidando que tanto trabajador como patrón son sujetos de garantías individuales y de donde, de la actitud anterior se deriva, la protección de los derechos fundamentales del trabajador pero ¿qué sucede con los del patrón?

Laguna por demás unilateral y tendenciosa que viola en esencia el espíritu mismo de todo derecho: "El derecho está al servicio del hombre y no al revés, el hombre al servicio del derecho".

Otra omisión de alta gravedad es que el legislador, no previó un procedimiento específico para solucionar el problema planteado, dando por hecho que con lo estatuido no se hacía necesaria especificación alguna, por lo que se hace indispensable la reforma a dichos párrafos.

CAPITULO IV

PROBLEMATICA QUE REPRESENTA AL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL, COMO PATRON, DAR CUMPLIMIENTO A LAS OBLIGACIONES QUE LE IMPONE EL ARTICULO 47 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN SUS ULTIMOS PARRAFOS.

Con el presente apartado se pretende hacer notar en forma práctica la problemática que representa al patrón dar estricto y cabal cumplimiento a las obligaciones que le impone el multicitado artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo y asimismo dejar ver hasta qué punto dicho precepto es nugatorio de los derechos del patrón, dejándolo en total estado de indefensión en agravio y perjuicio directo de sus derechos.

Asimismo se intenta, mediante el análisis detallado de los mecanismos de que se vale el patrón, en este caso el Instituto Mexicano del Seguro Social, para el caso del ejercicio de la acción de rescisión de la relación del contrato individual del trabajo por causas imputables a su trabajador, tanto el cumplimiento a lo dispuesto por la Ley Federal del Trabajo vigente en sus artículos 47 y 993 principalmente; y en apego y cumplimiento a las disposiciones contenidas en el Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre dicho Instituto y el Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social, así como en el Reglamento Interior de Trabajo inserto al primero.

**IV.1).- Investigación administrativa para
acreditar las irregularidades o ---
desviaciones en que incurra el --
trabajador.**

Al respecto cabe señalar que para el caso de las causales de rescisión justificada por causas imputables al trabajador, además de las consignadas en las fracciones de la I a la XVI del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, se contienen en el Reglamento Interior de Trabajo las obligaciones de los trabajadores al servicio del Instituto Mexicano del Seguro Social y en consecuencia, el trabajador que deje de cumplir dichas obligaciones o las contravenga incurre en una irregularidad o desviación en el desempeño de su trabajo lo que en consecuencia, dará lugar a que se sea practicada la investigación administrativa a que se refiere el Contrato Colectivo de Trabajo en sus cláusulas primera (concepto de investigación), 55 y 55 Bis.

Por lo anterior es menester transcribir a continuación el contenido del artículo 54 del Reglamento Interior de Trabajo inserto al Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre el Instituto Mexicano del Seguro Social y el Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social para el bienio 1991-1993:

Art. 54.- Son obligaciones de los trabajadores:

- I. Desempeñar con eficiencia y responsabilidad las labores que les correspondan de acuerdo con los profesiogramas; ¹⁰⁹
- II. Conducirse con probidad y honradez en el desempeño de su trabajo;
- III. No incurrir en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra de otros trabajadores o derechohabientes y demás personas que ocurran al lugar donde presten sus servicios;
- IV. Presentarse con puntualidad al desempeño de sus trabajos;
- V. Proceder en el desarrollo de sus labores con el cuidado, precaución y sentido de responsabilidad necesarios para no causar daños o perjuicios a personas o bienes de la Institución;
- VI. Obedecer las órdenes o instrucciones de sus superiores relacionadas con sus labores;
- VII. No revelar o dar a conocer los asuntos de carácter privado o confidencial del Instituto;
- VIII. No incurrir en inasistencias, teniendo presente que más de tres faltas injustificadas dentro del término de 30 días es causa de rescisión del contrato de trabajo en los términos de la cláusula respectiva del Contrato Colectivo de Trabajo; ¹¹⁰

¹⁰⁹ Dichos profesiogramas forman parte del Contrato Colectivo de Trabajo y en ellos se detallan las funciones y actividades inherentes a cada una de las categorías de base.

¹¹⁰ Dicha fracción se relaciona con la Cláusula 129 del Contrato Colectivo de Trabajo y que establece: "Faltas injustificadas.- La falta injustificada de los trabajadores al desempeño de sus funciones, dará derecho al Instituto a descontar el día o días de sueldo correspondientes, en el concepto de que cuatro faltas injustificadas en el término de treinta días y de acuerdo con lo dispuesto en la Ley Federal del Trabajo, facultarán al propio Instituto para rescindir el contrato de trabajo respectivo, previa investigación y desahogadas las pruebas, en los términos previstos en este Contrato y en el Reglamento Interior de Trabajo, en la cual se tomarán en cuenta las alegaciones y probanzas del interesado, o del Sindicato. Salvo lo dispuesto en la parte final de la cláusula 40, cuando la falta de asistencia o de puntualidad sea justificada a juicio de la Comisión Nacional Mixta Disciplinaria o subcomisiones respectivas, el trabajador no tendrá sanción alguna, y la que se hubiere impuesto, será revocada desde luego, o en su caso reparada.

IX. Acatar las medidas preventivas adoptadas por el Instituto para evitar riesgos de trabajo;

X. Asistir a su trabajo sin encontrarse en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes, ni provocarse esas condiciones durante su jornada de labores;

XI. A prestar auxilios en cualquier tiempo que se necesite por causas de siniestros, riesgo inminente, peligro para personas o intereses del Instituto;

XII. A cubrir las guardias que los correspondan conforme a los roles que acuerden el Instituto y el Sindicato, en los términos de la cláusula relativa del Contrato Colectivo de Trabajo;

XIII. A pagar al Instituto los desperfectos que ocasionen a los útiles y demás implementos de trabajo y el reemplazo de los mismos en caso de pérdida, si los desperfectos o pérdidas se deben a descuido, negligencia o mala fe, que se compruebe previa investigación, de acuerdo al procedimiento establecido en la cláusula 72 ¹¹¹ del Contrato Colectivo de Trabajo;

XIV. A cumplir estrictamente el presente Reglamento en la parte que los corresponda;

¹¹¹ Cláusula 72.- Responsabilidad sobre instrumentos de trabajo. Cuando se trate de objetos o instrumentos de uso personal, el trabajador sólo será responsable del extravío o destrucción de dicho material de trabajo, cuando le haya sido confiado personalmente a su cuidado, para lo cual entregará resguardo al recibo del mismo. El trabajador no es responsable del deterioro o destrucción de los instrumentos y equipo de trabajo, de mala calidad o mal estado, o en consecuencia del uso normal del mismo. El Instituto cobrará los desperfectos que se ocasionen a los útiles y demás objetos de trabajo y el reemplazo de los mismos en caso de pérdida por parte de sus trabajadores, siempre que tales desperfectos o pérdidas se deban a descuido, negligencia o mala fe. El cobro se hará previa investigación del caso y determinación de la cantidad y forma de pago, tomando en cuenta la magnitud del desperfecto y el valor que tenga el objeto en el momento de registrarse el deterioro o la pérdida, así como el valor inicial y la depreciación sufrida por el propio objeto, sin que en ningún caso la cantidad exigible pueda ser mayor del importe de un mes de sueldo del trabajador. Todas las resoluciones relativas a estos casos serán pronunciadas por la Comisión Nacional Mixta Disciplinaria o las subcomisiones correspondientes.

XV. Dedicarse a las labores que les han sido asignadas en función de sus categorías y profesiogramas;

XVI. Abstenerse de efectuar o participar en el centro de trabajo en rifas, tandas, colectas o actos de comercio o de agio;

XVII. No acompañarse durante la jornada de labores de familiares, adultos o niños.

XVIII. Portar gafete indentificatorio durante la jornada de trabajo.

Al respecto es claro que además de las causales de rescisión por causas imputables al trabajador previstas en la Legislación Laboral vigente, además de ellas, en términos del Reglamento Interior de Trabajo y artículo antes transcrito, como obligaciones de los trabajadores al servicio del Instituto Mexicano del Seguro Social, que se derivan algunas otras causas de rescisión para el caso de que el trabajador de que se trate incumpla dichas obligaciones.

Sobre el particular, tiene aplicación el siguiente criterio jurisprudencial:

II.2o. Prec. 155-50.L. IMSS. FALTAS DE ASISTENCIA POR CAMBIO DE DOMICILIO PARTICULAR. SON INJUSTIFICADAS SI NO OBTIENE PREVIAMENTE LA AUTORIZACION RESPECTIVA.- El artículo 56, fracción II, inciso i), del reglamento interior de trabajo, establece que los trabajadores al servicio del Instituto Mexicano del Seguro Social podrán pedir licencia hasta por tres días por cambio de domicilio; sin embargo, no basta con acreditar el cambio de residencia para tener derecho a licencia, ya que el artículo en cita no

habla de un periodo forzoso sino que alude a que previo permiso del Instituto se podrá conceder a los trabajadores de uno a tres días y sólo en caso de concederse dicha licencia se tendrán por justificadas las faltas.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEGUNDO CIRCUITO.

Amparo directo 259/91.- Juan Carlos González Urquiza.- 8 de mayo de 1991.- Unanimidad de votos.- Ponente: Raúl Solís Solís.- Secretaria: María del Rocío F. Ortega Gómez.
SEGUNDO Tribunal Colegiado del SEGUNDO CIRCUITO.
PRECEDENTE II, 2o. 50. L. 8a. EPOCA.

SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACION. TOMO VIII-Julio. 2a. tesis, pág. 171.

Para el caso de que alguno de los trabajadores del Instituto Mexicano del Seguro Social incumpla alguna de sus obligaciones o más, ello da lugar a que le sea practicada la investigación administrativa correspondiente -siempre que previamente sea elaborado el reporte correspondiente dirigido al área de asuntos contractuales y/o relaciones laborales de la adscripción-, prevista en las cláusulas 55 y 55 Bis y que para mayor comprensión se transcriben a continuación:

Cláusula 55.- Rescisiones de Contrato.

Ninguna rescisión de contrato que no haya sido precedida de investigación, en los términos de las cláusulas aplicables del presente Contrato Colectivo, tendrá validez.

En ningún caso se podrá sustituir la investigación con los reportes o informes hechos en los centros de trabajo.

Cláusula 55 Bis.- Cuando un trabajador deba presentarse para la investigación, éste deberá ser citado con 36 horas de anticipación, para presentarse dentro de su jornada, con excepción de los de jornada nocturna, debiendo señalarse en el citatorio el motivo de la investigación.

Cuando su lugar de adscripción sea fuera del asiento de la Delegación, se le otorgará pliego de comisión y viáticos, a fin de cumplir con el citatorio.

Asimismo, además de lo dispuesto en las cláusulas antes transcritas, para el caso de las investigaciones administrativas practicadas a trabajadores de base y de confianza "B" debe cumplirse lo dispuesto por la cláusula primera (concepto de investigación) que a la letra establece:

Cláusula I.- Definiciones.

Para la interpretación y aplicación de este contrato, se establecen las siguientes definiciones:

Investigación.- El procedimiento de averiguación de uno o varios hechos imputados a uno o más trabajadores, que se efectuará por el Instituto invariablemente *con citación previa e intervención del Sindicato y del o de los interesados*. Del resultado de toda averiguación se levantará acta para constancia, dando copia al interesado y al Sindicato.

Al respecto es menester detenernos aquí para hacer la aclaración en el sentido de que en el propio Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre el Instituto Mexicano del Seguro Social y el Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social, se establecen quienes son considerados trabajadores: de base, de confianza "A", de confianza "B", atento a lo dispuesto por las cláusulas 16 y 22, respectivamente y que se transcriben a continuación:

Cláusula 16.- Trabajadores de base.

Son todos aquellos que ocupan en forma definitiva un puesto tabulado, conforme a las normas de este contrato. Se distinguirán los siguientes tipos de trabajadores:

1. Con adscripción y horario fijo, que llevarán especificado en su nombramiento u oficio de comisión la adscripción y el horario, jornada y categoría.
2. Sin adscripción fija con horario y turno móvil, que llevarán comisión, jornada, turno y categoría.
3. Con adscripción fija con horario y turno móvil, que llevarán especificado en su nombramiento u oficio de comisión, jornada, turno y categoría.
4. Sin adscripción fija, con horario y turno móvil, que llevarán especificado en su nombramiento u oficio de comisión, jornada, turno y categoría.

Los trabajadores a que se refieren los puntos 2, 3 y 4 de esta Cláusula serán contratados exclusivamente para las coberturas del

ausentismo previsto e imprevisto de acuerdo a la revisión de plantillas en cada centro de trabajo.

Cláusula 12.- Trabajadores de Confianza.

Son trabajadores de confianza "A" al servicio del Instituto:

- 1. El Director General;**
- 2. Los Subdirectores Generales;**
- 3. El Secretario General;**
- 4. Los Titulares de las Jefaturas y Subjefaturas de Servicios;**
- 5. El personal adscrito directamente al servicio de las Oficinas Superiores (Dirección General, Subdirecciones Generales, Secretaría General, Jefaturas de Servicios, Tesorería General y Contraloría General, no mencionados expresamente como de confianza "B" y todo el personal de la Jefatura de Relaciones Laborales;**
- 6. Los Delegados del Distrito Federal, los Delegados y Subdelegados Regionales y Estatales, así como los Supervisores Generales;**
- 7. Los Jefes de Departamento y los Encargados de las Oficinas Autónomas no señalados como de confianza "B";**
- 8. Los Secretarios Particulares de los enumerados;**
- 9. Los que hagan las veces de Jefes de Departamento o de Encargados de Oficinas Autónomas de las Delegaciones Regionales y Estatales siempre que efectúen trabajos correspondientes a las Dependencias Centrales del Instituto en el Distrito Federal;**
- 10. Los Asesores Técnicos, siempre que no desempeñen funciones tabuladas;**

11. Los miembros de las Comisiones Técnicas, de Eficiencia, Organización, Riesgos de Trabajo, Estudios de Reformas a la Ley, de implantación del Seguro Social en nuevas circunscripciones territoriales;

12. Los representantes del Instituto ante las Comisiones y Subcomisiones Mixtas pactadas por las partes y consignadas en este Contrato;

13. Los Ingenieros y Supervisores de las Obras de Construcción;

14. Los mandatarios especiales del Instituto ante las Juntas Federales y Locales de Conciliación y Arbitraje en los asuntos de controversia entre el Instituto y sus trabajadores, los Jefes de Servicios Jurídicos Delegacionales, incluyendo los Asesores Técnico-Jurídicos de las Delegaciones Regionales y Estatales;

15. Los Médicos Instructores Coordinadores de Enseñanza de Unidad Médica de Campo, los Jefes de las Oficinas de Almacenes e Inventarios, de Asuntos Internacionales, los de los Departamentos de Control de Presupuesto y de la Jefatura de Servicios de Personal y Desarrollo, así como los de todas aquellas oficinas que por índole de sus trabajos así lo requieran y que no estén señalados expresamente como trabajadores de confianza "B";

16. Los inspectores que el Instituto designe para vigilar las diversas labores que la Ley le encomiende;

17. El personal que realice labores de auditoría;

18. Los encargados de Oficinas "C", los Jefes de Dependencia "D", los Asesores Técnicos "B", los Ayudantes Especiales "B", los Supervisores "A" de la Unidad de Sistematización y los Entrenadores "B".

Son trabajadores de confianza "B" al servicio del Instituto:

1. Los Jefes de los Departamento Administrativos de toda las Jefaturas de Servicios;
2. Los Jefes de Departamento de Operación, de Apoyo Técnico y de Créditos, de la Jefatura de Servicios de Personal y Desarrollo;
3. Los Jefes de Departamentos de Afiliación, de Prestaciones en Dinero, de Vigencia de Derechos y de Estadística, de la Jefatura de Servicios Técnicos;
4. Los Jefes de Departamento de Sistemas Manuales, de Operación, de Producción y Mantenimiento, y de Informática Médica, de la Jefatura de Sistematización;
5. Los Directores de Guarderías y los Coordinadores Generales de programas de Guarderías, de la Jefatura de Servicios de Nuevos Programas;
6. Los Jefes de Agencias Administrativas y los Jefes de los Departamentos de promoción de la Emisión, de Promoción de Cobro, de Control de Cartera, de Control de Operaciones, de Investigación y Operación y Mantenimiento, así como de la Unidad de Emisión y Cobranza, los jefes de Oficina "E", "H" y "J", los Cajeros "A", "B", "C" y "D" y los Asesores Técnicos "A" y "C" de la Tesorería General;
7. Los Jefes de Departamentos y Directores de Centros de Seguridad para el Bienestar Familiar de la Subdirección General de Prestaciones Sociales;
8. El Jefe del Departamento de Contabilidad de la Contraloría General;

9. Los Jefes de Departamentos de Impresiones y Microfilm, de Comunicaciones Eléctricas, de Correspondencia y Archivo, de Transportes, de Plantas de Lavado y Superintendencia General, de la Jefatura de Servicios Generales;

10. Los Jefes de Departamento Clínico, los Jefes de División, los Jefes de Laboratorio de Análisis Clínicos, los Subdirectores de Unidades de Atención Médica, los Médicos Coordinadores del Sistema Médico Familiar, los Directores de Unidades de Atención Médica, los Jefes de Zona del Valle de México, los Jefes de Servicios Médicos Delegacionales, los Supervisores Médicos, los Administradores de Unidades Médicas, los Encargados de Contabilidad de Unidades Médicas, los Encargados de personal de Unidades Médicas, las Jefes y las Supervisoras de Enfermería, las Jefes y las Supervisoras de Trabajo Social, los Jefes de Ropería, los Jefes de Intendencia, los Jefes de Archivo Clínico, las Jefes de Servicios de Alimentación, los Jefes de Departamento de la Jefatura de Medicina del Trabajo y de Medicina Preventiva de la Subdirección General Médica;

11. Los Administradores de Tiendas y los Encargados de Velatorios de la Subdirección General de Servicios Institucionales;

12. Los Auxiliares de Entrenador, y Entrenador "A". Las categorías no contempladas en esta cláusula y las nuevas que se adicionen a las no mencionadas, serán creadas por acuerdo de las partes, tomando en consideración la naturaleza de sus funciones, y no la designación del puesto que se les dé.

En la creación de nuevas categorías de confianza, por ningún motivo se contemplarán funciones tabuladas, conforme a lo establecido por el artículo 9 ¹¹² de la Ley Federal del Trabajo.

El Instituto dará aviso oportuno al Sindicato del número de trabajadores de confianza que designe de acuerdo a esta cláusula, especificando puesto y adscripción de cada uno de ellos.

La totalidad de los trabajadores de confianza nunca podrá exceder del diez por ciento del número total de trabajadores de base.

En cumplimiento a las cláusulas antes transcritas, y según la contratación del trabajador sujeto a investigación administrativa, es que el Instituto tenga o no la obligación de dar intervención a la representación sindical de dicha investigación.

**IV.2).- Notificación al trabajador del oficio de
rescisión del contrato individual de - -
trabajo en forma personal.**

Para el caso de dar estricto cumplimiento a las disposiciones contenidas en el antepenúltimo párrafo del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, existen dentro del Instituto Mexicano del Seguro Social diversas circulares, manuales, etc., en los que se detallan y establecen la forma y términos mediante los cuales se deberá dar aviso en forma personal al trabajador del aviso de rescisión.

¹¹² Art. 9º.- La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto. Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.

En este sentido se establece que, el aviso de rescisión de contrato debe notificarse en forma personal al trabajador en su centro de trabajo, debiendo recabarse en la copia al carbón correspondiente la constancia de su recepción y sólo en casos excepcionales la notificación del aviso de rescisión deberá hacerse en el domicilio del trabajador que tenga registrado ante el Instituto en su *cédula de actualización de datos personales*.

Siendo competencia de la Jefatura de Servicios de Asuntos Contractuales de la Subdirección General Jurídica del Instituto Mexicano del Seguro Social lo relativo a la facultad de rescindir los contratos de trabajo, en atención al organigrama de las facultades, competencia, funciones, etc. de dicha Jefatura de Servicios de Asuntos Contractuales así como de la Jefatura de Relaciones Laborales.

Quedando a cargo de los notificadores adscritos a la Oficina de Relaciones Laborales y/o Departamentos de Investigaciones Delegacional Estatal o Regional, lo relativo a la notificación personal al trabajador del aviso de rescisión correspondiente.

**IV.3).- Paraprocesal ante la negativa del
trabajador de recibir el aviso de-
rescisión de contrato de trabajo.**

Ante el caso de que el trabajador de que se trate se niegue a recibir el oficio de rescisión de su contrato correspondiente, y a fin de dar

cumplimiento a la obligación contenida en el penúltimo párrafo del artículo 47 de la Ley Laboral vigente, y con fundamento en lo dispuesto por los artículos 982 al 991 de dicha legislación, igualmente existen en el Instituto, una serie de disposiciones relativas a la forma y términos que debe reunir el paraprocesal que debe presentarse ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje para que ésta notifique al trabajador el aviso de rescisión, y en ese sentido, tomando en consideración la laguna de la ley al no precisar los requisitos que debe reunir dicho procedimiento paraprocesal misma que quedó comentada con anterioridad en el cuerpo de la presente investigación en el Capítulo III.

En este sentido y en aquellos casos en que se promueve el procedimiento paraprocesal, dentro del término de cinco días contados a partir del día en que se intente notificar al trabajador y éste se negó a recibir o firmar, para ello se requiere en primer lugar, levantar un acta circunstanciada e informativa en la que se hagan constar por dos o más personas la fecha en que se notificó al trabajador el aviso de rescisión y que éste se negó a firmar o recibir, haciéndose constar también lo que éste expresamente manifieste ante tal negativa.

Hecho lo anterior, inmediatamente y dentro del término de los cinco días antes referidos, se presenta el escrito ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje correspondiente, en el que se contienen:

a). Personalidad del promovente y domicilio para oír notificaciones;

b).- Fundamento en los artículos 982, 983 y 991 de la Ley Federal del Trabajo en cumplimiento al artículo 47 del mismo ordenamiento, haciendo del conocimiento de la Junta las causas imputables al trabajador por la negativa y;

c).- Consecuentemente, se solicita a dicha autoridad que le sea notificado por su conducto, el aviso de rescisión correspondiente, señalando con claridad el domicilio último que el trabajador de que se trate haya proporcionado al Instituto.

A dicho escrito se acompaña copia del testimonio notarial con el que se acredita la personalidad del promovente, así como el original del acta circunstanciada en que se hace constar la negativa del trabajador de recibir el aviso de rescisión correspondiente; acompañándose también copia de dicho aviso de rescisión.

IV.4).- Paraprocesal ante la imposibilidad de localizar al trabajador en su - - centro de trabajo o en su domi- - lio para notificarle el aviso de- - rescisión, por causas ajenas y - - desconocidas por el patrón.

En estos casos en que existe imposibilidad material por parte del Instituto para dar cumplimiento a las obligaciones consignadas en los últimos párrafos del artículo 47 de la Ley Laboral vigente y ante la imposibilidad de notificar personalmente al trabajador el aviso de rescisión

por falta de localización en su domicilio y en su centro de trabajo, y ante la omisión y laguna de la ley al respecto, por seguridad jurídica en el Instituto se promueve procedimiento paraprocesal solicitando a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje se lo notifique, para lo cual igualmente se levanta acta circunstanciada en la que se hacen constar los hechos que configuran tal imposibilidad material del Instituto de notificar personalmente el aviso de rescisión, elaborándose también el escrito correspondiente que reúne todos y cada uno de los requisitos anteriormente señalados y en el que además se hacen del conocimiento de dicha autoridad las circunstancias de tiempo, forma, modo y/o lugar, motivos de la imposibilidad.

Este tipo de solicitud y comunicación a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje sólo se utiliza por parte del Instituto en casos extremos y previa autorización de la Jefatura de Relaciones Laborales y áreas correspondientes.

CONCLUSIONES

De lo tratado en la investigación, podemos concluir lo siguiente:

Para que la relación laboral tuviera significación propia, tuvo que ser criticada por los civilistas más severos, quienes virtieron diversas teorías que pretendían fundamentar su naturaleza; entre ellas encontramos la teoría del arrendamiento que quiso explicarla considerando que la cosa alquilada era la fuerza de trabajo que poseía cada persona y que podía ser utilizada por otra, y que el salario debía ser proporcional al tiempo utilizado; sin embargo, esta teoría no fructificó puesto que, el trabajo no es factible de separarse de quien lo presta, en tanto que en el arrendamiento, la cosa arrendada pasa a poder del arrendatario, siendo esta cosa parte del patrimonio del arrendador, mientras que en el contrato de trabajo, la fuerza de trabajo de ninguna manera pertenece a quien la pone al servicio del otro.

Por su parte, la teoría de la compra-venta quiso equiparar al contrato de trabajo con el suministro de la energía eléctrica, sosteniendo que el objeto del contrato no era la fuente de energía, sino la energía misma y esta no podía ser objeto de arrendamiento en virtud de que en el contrato de arrendamiento debe devolverse la cosa arrendada, lo que no puede ocurrir con la energía recibida; sin embargo, tampoco esta teoría pudo explicar la esencia de la relación de trabajo porque no se podía pensar que la energía humana fuera susceptible de convertirse en objeto de un contrato.

Actualmente, el fundamento de la relación de trabajo se encuentra en la exposición realizada por el Maestro Mario de la Cueva, quien acertadamente indicó: La relación de trabajo no puede nacer necesariamente de un contrato, ya que en ese caso se estaría ante una grave contradicción con la idea misma del derecho del trabajo, ya que éste no protege los acuerdos de voluntades, sino al trabajo mismo, pues su misión... no es regular un intercambio de prestaciones, sino... asegurar la salud y la vida del hombre, proporcionando al trabajador una existencia decorosa. De la teoría anterior deriva la definición de la relación de trabajo que consiste en la situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono, por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud del cual se aplica al trabajador un estado objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la Declaración de los Derechos Sociales, de la Ley del Trabajo, de los Convenios Internacionales, de los contratos colectivos y contratos-ley y de sus normas supletorias.

Cuando una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario, se dan los supuestos para que se configure el contrato individual de trabajo, siendo este el instrumento ideal para la defensa de los derechos de los trabajadores.

Sin embargo, la prestación de trabajo subordinado no se da únicamente de manera individual sino también en forma colectiva, por lo que nació lo que se conoce como contrato colectivo de trabajo y que al igual que la relación laboral, tuvo que pasar diversas etapas para poder definir de

manera precisa su esencia y por tal virtud surgieron teorías como las de la gestión de negocios, del mandato, del mandato complejo, de estipulación en favor de tercero, etc, resultando todas ellas imprecisas e incompletas.

El contrato colectivo de trabajo se desprendió de su admisión como garantía constitucional puesto que ya no era el estatuto que regulaba limitativamente las relaciones entre trabajadores y un patrono, sino que por el contrario, siendo norma constitucional, aseguraba la libertad de las estructuras económico-sociales y los derechos mínimos del hombre que prestaba a otro su energía de trabajo.

Dentro de la regulación de las relaciones de trabajo tanto individuales como colectivas, también se comprende la manera como pueden darse por terminadas, surgiendo por lo anterior la figura de la rescisión, siendo ésta la facultad que otorga la ley a uno de los sujetos de la relación jurídica para darla por concluida, cuando el otro miembro de la relación comete alguna falta o incumple sus obligaciones.

Los elementos que se requieren para que proceda la rescisión son los siguientes:

1).- Un acto o una omisión, imputables a uno de los sujetos de la relación; 2).- El acto u omisión debe ser de naturaleza grave, puesto que no toda falta amerita rescisión en virtud de que, las faltas menores son inevitables y c).- La falta de cumplimiento a las obligaciones directamente derivadas de las relaciones de trabajo también son consideradas como causas justificadas de rescisión, así como la falta de consideración y respeto

de una parte hacia la otra, puesto que si no existe armonía en las relaciones laborales no puede llevarse a cabo la producción.

No debe confundirse rescisión con terminación de la relación laboral, puesto que la primera tiene su origen en el incumplimiento de las obligaciones por una de las partes, en tanto que la segunda deriva de un hecho, ajeno a la voluntad de los hombres, que se impone a la relación jurídica.

Las causas justificadas de rescisión de la relación laboral por causas imputables al trabajador, se encuentran plasmadas en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo y donde se aprecian los tres elementos que constituyen a la rescisión anteriormente anotados; sin embargo, es conveniente hacer notar que en catorce de las quince fracciones que integran el numeral en comento, se establecen las causales de rescisión en las relaciones de trabajo generales, puesto que en los trabajos especiales, como su nombre lo indica, dichas causales son especiales y diferentes en virtud de la concurrencia de ciertas modalidades que se dan en su desarrollo vinculadas a las condiciones de trabajo y a los derechos y obligaciones de los trabajadores y patronos, pero que no implican normas de excepción que deban interpretarse en tal forma, sino que, hasta donde sea posible, deben adecuarse a las normas generales, no obstante el trabajo especial de que se trate, en términos de las disposiciones contenidas en la Ley Federal del Trabajo.

En la fracción décimo quinta del numeral tantas veces indicado y considerando el que no pudiera preverse la multitud de situaciones y

acontecimientos que se presentaran en un momento dado en las relaciones de trabajo, se dejó abierta la posibilidad de establecer causales de rescisión análogas a las estipuladas en los catorce supuestos anteriores, con la condición de: 1).- Que la causa que se argumente debe ser análoga a alguna de las señaladas expresamente en la ley; 2).- Que dicha causal sea de naturaleza grave o que implique un incumplimiento también grave por parte del trabajador de una obligación principal o importante y 3).- Que las consecuencias del incumplimiento deben ser semejantes a las que en su caso, produciría cualquiera otra causa de rescisión expresa.

Ahora bien, para llevar a cabo la rescisión de la relación laboral debe seguirse un procedimiento ante los nuestros Máximos Tribunales, donde se requiere en primer término -y de acuerdo al antepenúltimo párrafo del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo-, dar al trabajador aviso por escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión; sin embargo, en ninguna de sus partes, señala de manera expresa, ni la forma ni los requisitos que debe tener dicho aviso, laguna de la ley que ha sido subsanada por los criterios jurisprudenciales pronunciados y de donde se advierte que los requisitos son: a).- Debe contener la fecha y b).- Señalar la causa o causas que motivan la rescisión, siendo indispensable la especificación de los hechos, debidamente fundado y motivado, y en consecuencia no dejar al trabajador en estado de indefensión.

Elaborado así el aviso de rescisión, se entregará al trabajador, en el caso de rescisión del contrato individual de trabajo, a las personas que prestan sus servicios al Instituto Mexicano del Seguro Social y estos deben firmar de recibido en la copia del mismo, indicando la hora y la fecha en que

reciba el original, lo cual evidentemente sería la forma ideal de cumplimentar estrictamente el contenido del multicitado artículo 47 de la Ley Laboral vigente; sin embargo, en la práctica no es así, sino por el contrario, precisamente tal situación general provoca una serie de dificultades al patrón para el debido cumplimiento a la obligación a su cargo, contenida en el párrafo 47 de la Ley Federal del Trabajo, de entregar el aviso de rescisión al trabajador y es entonces *cuando, sólo ante su negativa a recibirlo, porque en primer lugar, ante la omisión de la ley, de especificar el lugar en donde deba darse dicho aviso al trabajador, el patrón se encuentra en completo estado de indefensión, puesto que se le aplica una sanción por demás injusta: el que se considere el despido injustificado y no puede concebirse que aun y cuando el patrón haya acreditado la procedencia de la acción, ésta no pueda consumarse por la omisión de la ley, no obstante en la práctica lo notifica en su domicilio laboral, pero no siempre ello es posible, en atención a la naturaleza de las causales de rescisión en que haya incurrido el trabajador.*

Por cuestiones prácticas y lógicas el aviso a que nos hemos referido con anterioridad, debe entregarse en el centro de trabajo, por ser el lugar en que el trabajador cumple determinadas obligaciones, no aquellas de carácter civil, sino las inherentes y contraídas con motivo de la relación laboral.

Ahora bien, ante la negativa del trabajador para recibir el aviso se presentan dos medios para realizar la notificación: 1).- A través de la Junta de Conciliación y Arbitraje, dentro de los cinco días siguientes al que se haya verificado la rescisión, proporcionándole a ésta el domicilio que

tenga registrado y solicitándole realice la notificación o 2).- El uso del procedimiento paraprocesal, de conformidad con las disposiciones contenidas en los artículos 982 y 983 de la Ley Federal del Trabajo.

El procedimiento paraprocesal, de acuerdo con el artículo 982 de la Ley Federal del Trabajo vigente, se tramita en todos aquellos asuntos que, por mandato de ley, por su naturaleza o a solicitud de parte interesada, requieran la intervención de la Junta, sin que esté promovido jurisdiccionalmente conflicto alguno entre las partes y que en este caso, sería la solicitud para notificar y entregar al trabajador el aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión de la relación laboral.

Sin embargo, el último párrafo del artículo 47 tantas veces comentado, es nugatorio de los derechos del patrón, toda vez que, sin ser oído y vencido en juicio, la sola falta del aviso escrito de las causas de rescisión da lugar a que se produzca en su contra un laudo condenatorio, resultando inconstitucional esta adición pues es una situación que en ninguna legislación se contempla, *el que por una mera disposición de procedimiento que regula un acto extrajudicial, se cierran las puertas a sus derechos de defensa*, pues la ley de la materia es omisa al no precisar la forma y términos mediante los cuales debe promoverse el paraprocesal; igualmente al contemplar únicamente los supuestos de que el trabajador reciba el aviso o que por el contrario se niegue a recibirlo, cuando en realidad son innumerables las situaciones y circunstancias que en la práctica se presentan para el patrón al pretender dar debido cumplimiento al penúltimo párrafo del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, que son diferentes de la negativa del trabajador para recibir el aviso de rescisión.

Por otra parte, en relación a los requisitos del procedimiento paraprocesal para el caso de solicitar a la Junta notifique al trabajador el aviso de rescisión cuando éste se negó a recibirlo, y de acuerdo con los comentarios que han quedado expuestos con antelación, es evidente la omisión de la ley al no señalar al respecto la forma y requisitos que debe reunir ese procedimiento paraprocesal además de que, como ha quedado apuntado, es omisa y obscura desde el momento en que no establece si es en dicho procedimiento en el que deba acreditarse la negativa del trabajador así como tampoco señala con claridad, los mecanismos a través de los cuales deberá substanciarse dicho procedimiento.

Cabe señalar que en algunos casos el patrón no está en aptitud de dar debido cumplimiento al antepenúltimo párrafo del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo y ante la imposibilidad del patrón para notificar el aviso de rescisión de contrato al trabajador por causa ajena al mismo, se hace imperiosa su regulación, puesto que los últimos párrafos del artículo 47 tantas veces citado son nugatorios de los derechos del patrón, dejándolo en estado de indefensión y en consecuencia, coartando y limitando su derecho para intentar la acción de rescisión de contrato por causas imputables al trabajador, pues el legislador creyó que si el trabajador se negase a recibir el aviso de rescisión sería cosa de nada el notificárselo y por tal motivo, ideó que para tal circunstancia, el patrón debía hacer del conocimiento de la Junta -dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión- el que el trabajador se negó a recibir el aviso y por ende, pedir a la Junta que, por su conducto se lo notificara, proporcionándole el domicilio que tuviere registrado; sin embargo no es tan simple como pensó el legislador, puesto

que se le aplicó una dura sanción al patrón al condenarlo que se tendría por injustificado el despido.

A pesar de lo anterior, en la tesis jurisprudencial: AVISO DE RESCISION DE LA RELACION LABORAL, OMISION DE LA NOTIFICACION POR PARTE DE LA JUNTA.- Tribunal Colegiado del Octavo Circuito, Amparo directo 18/83.- Aislantes y Recubrimientos Técnicos de Chihuahua, S.A., se hace notorio que desde el momento que el patrón ha cumplido con la obligación de notificar a la Junta el que el trabajador se negó a recibir dicho aviso, y ésta no realice la notificación solicitada, el patrón queda eximido de tal obligación y por ende, la procedencia de la acción se efectúa; sin embargo, este criterio no tiene la fuerza legal necesaria primero, porque no constituye jurisprudencia y segundo, que, alegando que el espíritu del derecho laboral es proteger al trabajador, se cae en una sobreprotección desmedida, olvidando que tanto trabajador como patrón son sujetos de garantías individuales y de donde, de la actitud anterior se deriva, la protección de los derechos fundamentales del trabajador pero ¿qué sucede con los del patrón, en relación a sus garantías como persona, contenidas en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos?

Laguna por demás unilateral y tendenciosa que viola en esencia el espíritu mismo del derecho: "El derecho está al servicio del hombre y no al revés, el hombre al servicio del derecho.

Otra omisión de suma gravedad es que el legislador no previó un procedimiento específico para solucionar el problema planteado, dando por hecho que con lo estatuido no se hacía necesaria especificación alguna,

por lo que se hace indispensable y sin demora, la reforma a los últimos párrafos del artículo 47, puesto que en el último de ellos no contempla la hipótesis de la imposibilidad del patrón de entregar el aviso de rescisión al trabajador, dejando en completo estado de indefensión al patrón y en consecuencia, en todo caso, nunca podrá ejercitar la acción de rescisión contenida en dicho precepto, pues el despido siempre se considerará injustificado, lo cual es más evidente dados los criterios sostenidos al respecto por nuestros Máximos Tribunales en Materia del Trabajo.

Por otro lado, el que se considere injustificado el despido en virtud de la falta de entrega del aviso tantas veces comentado, es tajante puesto que, al patrón no puede dejarse a la deriva su garantía de audiencia por el solo hecho de que se vea imposibilitado para hacerlo del conocimiento del trabajador y por causas imputables a este último, ya que teniendo reunidos los requisitos para que proceda tal rescisión se le impida el ejercicio pleno de la acción, alegando el espíritu proteccionista del derecho laboral que sobrepasa los dispositivos constitucionales y que en ningún momento puede concebirse como correcta tal situación.

Por otro lado, es necesario que en los últimos párrafos del artículo 47 se contenga expresamente la posibilidad del paraprocesal ante la imposibilidad del patrón de entregar personalmente al trabajador el aviso de rescisión, por causas ajenas al mismo; lo cual acertadamente empiezan a comprender nuestros Máximos Tribunales en Materia del Trabajo y tan es así que existe el criterio sostenido al resolver el amparo directo 817/86, que a la letra establece:

AVISO DE RESCISIÓN DE LA RELACION LABORAL, NOTIFICACION DEL, POR MEDIO DE LA JUNTA. PRODUCE EFECTOS CUANDO EXISTE IMPOSIBILIDAD DE DARLO A CONOCER PERSONALMENTE AL TRABAJADOR.- El artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo establece la obligación del patrón de dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa de la rescisión y prevee en caso de negativa del trabajador a recibirlo, instrumentando un mecanismo para cuando esto ocurra, consistente en acudir a la Junta respectiva, dentro de los cinco días siguientes a la fecha de rescisión para que lo notifique al trabajador estableciendo como consecuencia jurídica para que el patrón que no dé aviso al trabajador o a la Junta, que tal omisión bastará por sí sola, para considerar que el despido fue injustificado; sin embargo, como en la Ley no se contempla la hipótesis de la existencia de la imposibilidad de dar el aviso de rescisión, debe estimarse que, en tal caso, es decir, cuando el patrón se encuentre imposibilitado para entregar el aviso referido al trabajador, deberá hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva, solicitando su notificación al trabajador, con lo que cumplirá con la obligación impuesta en la ley. Así cabe concluir que no debe aplicarse en forma indiscriminada la Jurisprudencia de la Cuarta Sala consultable en el apéndice del Semanario Judicial de la Federación, 1917-1985, Quinta

Parte, Tesis 28, página 28, bajo el rubro: "AVISO DE RESCISION DE LA RELACION LABORAL, NOTIFICACION POR MEDIO DE LA JUNTA DEL. SOLO PRODUCE EFECTO CUANDO EL TRABAJADOR SE NEGÓ PREVIAMENTE A RECIBIRLA".

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

Lo anterior significa que es necesario que la Ley Laboral en su artículo 47, últimos párrafos, contenga expresamente los mecanismos mediante los cuales se haga entrega al trabajador del aviso de rescisión del contrato individual de trabajo, en los casos en que el patrón se vea imposibilitado para intentar entregarlo, además de subsanar las lagunas que han quedado detalladas y comentadas a lo largo de la presente investigación, pues es a todas luces evidente la diversidad de supuestos que se presentan cuando se está frente a la rescisión de la relación laboral, por causas imputables al trabajador.

BIBLIOGRAFIA

- 1).- BRISEÑO RUIZ, Alberto, Derecho Individual del Trabajo, Editorial Harla, S.A., 1985, México.
- 2).- CASTORENA, Jesús, Manual de Derecho Obrero, 5a. ed., Fuentes Impresores, S.A., 1971, México.
- 3).- CORDOVA ROMERO, Francisco, Derecho Procesal del Trabajo, Cárdenas Editor y Distribuidor, 1991, México.
- 4).- DAVALOS, José, Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A., 1985, México.
- 5).- DE BUEN, Néstor, Derecho del Trabajo, 7a. ed., Editorial Porrúa, S.A., Tomo I, 1989, México.
- 6).- DE BUEN, Néstor, Derecho del Trabajo, 6a. ed., Editorial Porrúa, S.A., Tomo II, 1986, México.
- 7).- DE LA CUEVA, Mario, Derecho Mexicano del Trabajo, 11a. ed., Editorial Porrúa, S.A., Tomo I, 1969, México.

8).- DE LA CUEVA, Mario, Derecho Mexicano del Trabajo, 11a. ed., Editorial Porrúa, S.A., Tomo II, 1969, México.

9).- DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A., 1972, México.

10).- GALINDO GARFIAS, Ignacio, Derecho Civil, 8a. ed., Editorial Porrúa, S.A., 1987, México.

11).- ROSS GOMEZ, Francisco, Ley Procesal del Trabajo, 1985, México.

12).- SMITH, Juan Carlos, Sistema de Derecho Romano Actual, Editorial Tecnos, S.A., Tomo I, 1972, Madrid.

LEGISLACION:

I. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

II. Ley Federal del Trabajo de 1931.

III. Ley Federal del Trabajo de 1970.

IV. Reformas a la Ley Federal del Trabajo de 1970.

V. Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre el Instituto Mexicano del Seguro Social y el Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social, Bienio 1991-1993.

VI. Jurisprudencia.

VII. Tesis sobresalientes y criterios aplicables.