

302809



UNIVERSIDAD MOTOLINIA, A.C!

ESCUELA DE DERECHO

CLAVE 302809

CON ESTUDIOS INCORPORADOS A LA
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

ANALISIS DEL ULTIMO PARRAFO DEL
ARTICULO 47 DE LA LEY FEDERAL
DEL TRABAJO

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
MARIA LUISA DE ALVA IGLESIAS

DIRECTOR DE TESIS: LIC. MARIA DEL CARMEN PUIG RODRIGUEZ

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

MEXICO, D. F.

OCTUBRE 1996

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



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 esta 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

A MIS ABUELITOS

A MIS HERMANAS

A MI SOBRINO

INDICE

INTRODUCCION	1
I.- CAPITULO I: LA JURISDICCION	4
I.1.- JURISDICCION, CONCEPTO Y NATURALEZA	4
I.2.- JURISDICCION VOLUNTARIA	13
I.2.1.- ANTECEDENTES HISTORICOS,	13
I.2.2.- CONCEPTO, NATURALEZA Y FINES DE LA JURISDICCION VOLUNTARIA,	14
I.3.- JURISDICCION CONTENCIOSA Y JURISDICCION VOLUNTARIA	18
II.- CAPITULO II: JURISDICCION LABORAL.	24
II.1.- MULTIPLICIDAD DE PROCEDIMIENTOS	27
II.2.- PROCEDIMIENTO PARAPROCESAL	30
II.2.1- PROCEDIMIENTO PARAPROCESAL Y JURISDICCION VOLUNTARIA	30
II.2.1.- NATURALEZA JURIDICA Y PROCEDIMIENTO.	32
III.- CAPITULO III: PRINCIPIOS GENERALES Y ELEMENTOS DE LA JURISDICCION CONTENCIOSA LABORAL	36
III.1.- PRINCIPIOS PROCESALES DEL DERECHO DEL TRABAJO	36

III.1.1.- PRINCIPIOS PROCESALES EXPLICITOS	37
III.1.2.- PRINCIPIOS PROCESALES IMPLICITOS	45
IV.- CAPITULO IV: ELEMENTOS GENERALES DE LA JURISDICCION LABORAL	52
IV.1.- PRETENSION, ACCION Y DEMANDA	52
IV.2.- OBLIGACION Y CARGA PROCESAL	55
IV.2.1.- CARGA DE LA CONTESTACION DE LA DEMANDA A CARGO DEL PATRON	58
IV.2.2.- EXCEPCIONES Y DEFENSAS	61
IV.2.3.- EFECTOS DE LA CONTESTACION DE LA DEMANDA. CONSIDERACIONES	64
IV.3.- LA PRUEBA	66
IV.3.1.- LA PRESUNCIONAL EN EL PROCESO LABORAL	68
V.- CAPITULO V.- EL AVISO DE RESCISION POR ESCRITO.	71
V.1.- DESPIDO Y RESCISION	71
V.2.- EL AVISO DE RESCISION POR ESCRITO.	81
V.2.1.- ANTECEDENTES	81
V.2.2.- CONTENIDO.	86
V.2.3.- EFECTOS DEL AVISO DE DESPIDO	86
V.3.- NOTIFICACION DEL AVISO DE RESCISION AL TRABAJADOR POR CONDUCTO DE LA JUNTA	91
V.4.- JURISPRUDENCIA.	93

V.5.- ANALISIS DEL ULTIMO PARRAFO DEL ARTICULO 47 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO	93
V.6.- PROPUESTAS	104
CONCLUSIONES	110
BIBLIOGRAFIA	113

INTRODUCCION

El Derecho Laboral es un derecho profundamente humano y esencialmente dinámico. Es la vida cotidiana misma hecha derecho. Es su fin el obtener el equilibrio y armonía de los derechos de los trabajadores y de los patrones.

Al pretender este equilibrio, se debe considerar que hoy día la situación en el campo económico, social y técnico en que se desarrolla nuestro país, ha cambiado radicalmente de las circunstancias que prevalecían tanto en 1917 cuando se adoptó el artículo 123 Constitucional, como en 1931 en que se promulgó la primera Ley Laboral Federal; y tales cambios constituyen una transformación estructural y compleja, que hace que algunos capítulos de la Ley Laboral sean más favorables hoy a trabajadores y desfavorables a patrones.

Los juslaboralistas reconocen de modo unánime que en Derecho del Trabajo se han controvertido los principios individualistas del Derecho Común. Así la igualdad jurídica de los sujetos que trascendieron al Derecho Procesal especialmente a través de la condición igualitaria de las partes en el proceso civil, ha sido dejada a un lado en el ámbito del Derecho Laboral al proclamar éste la regulación de la relación de trabajo, la limitación de la facultad contractual y el señalamiento legal de las condiciones esenciales del trabajo y, en el campo procedimental, la desigualdad jurídica del trabajador ante el patrón que supuestamente compensa su desigualdad económica y social.

Esa desigualdad jurídico-procesal que opera en cada juicio en favor del trabajador y en contra del patrón tiene diversos matices, siendo los más importantes los que precisamente han aflorado en la Reforma de 1980 a la Ley Federal del Trabajo. Sin embargo, no se justifica que se pretenda tan sólo adicionar la Ley a base principalmente de establecer nuevas obligaciones patronales y mayores derechos obreros, sino que es necesario que dichas reformas-adiciones tengan como fundamento la verificación y cumplimiento de las Garantías y principios consagrados en nuestra Constitución, de los que deriva el espíritu de toda ley. Precisamente nos estamos refiriendo a figuras tales como suplencia de la queja deficiente y el mejoramiento de la demanda en favor del trabajador, las onerosas cargas probatorias a cargo del patrón y que favorecen ampliamente al trabajador, así como la sanción prevista en el último párrafo del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo que indudablemente rompen con la técnica procesal, con los principios procesales y aún más, con las disposiciones de nuestra Carta Magna. Es esta última consideración la que en lo particular ha suscitado mi mayor interés, motivo por el cual lo elegí como objeto de estudio de este trabajo: El análisis de la sanción establecida en el último párrafo del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, sus repercusiones en el Proceso Laboral, y su constitucionalidad.

En el presente trabajo de investigación abordo en primer término la figura de la Jurisdicción en general, la función jurisdiccional, sus elementos, las distinciones entre la Jurisdicción Voluntaria y la Contenciosa, con el objeto de fijar un marco teórico que posteriormente será referido a las disposiciones contenidas tanto en el Código de

Procedimientos Civiles del Distrito Federal y la Ley Federal del Trabajo y en forma más específica a la Jurisdicción Laboral, que por pertenecer a una disciplina jurídica autónoma y "sui-géneris" establece reglas y directrices de sumo interesantes en el desarrollo de esta investigación. Precisamente por el carácter especial del Derecho Procesal Laboral los principios y elementos generales de la Jurisdicción Laboral son objeto de estudio en este trabajo ya que de los mismos se desprende el espíritu que debe prevalecer en la parte adjetiva de la Ley Federal del Trabajo.

Como capítulo medular, analizo el aviso de rescisión por escrito al trabajador de la causa o causas que dieron origen al despido por parte del patrón, estableciendo inicialmente conceptos de rescisión y despido; los antecedentes históricos, su contenido y efectos para al final, haciendo uso de todo lo investigado, analizar el último párrafo del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

En esta investigación me he allegado de los conocimientos y opiniones de diversos doctrinarios del Derecho Procesal Civil y del Laboral, así como de los criterios que en la especie han emitido nuestros más altos Tribunales del Trabajo, pero sobre todo ha sido un importante material de investigación la propia Ley Federal del Trabajo.

CAPITULO I

LA JURISDICCION

Como este trabajo de investigación se sustenta en aspectos procesales, se analizará a la Jurisdicción como fuente de todo proceso.

I.1.- LA JURISDICCION, CONCEPTO Y NATURALEZA

En el Derecho Procesal, la Jurisdicción tiene una acepción específica y para poder determinarla en aras de delimitar el objeto del presente capítulo, es menester que analice las diversas significaciones que dicho vocablo contiene.

Según el Diccionario Hispánico Universal, el vocablo Jurisdicción etimológicamente deriva del latín JURISDICTIONE que implica "decir el derecho" y ONIS "carga u obligación".

El Tratadista Hugo Alsina ¹ en su obra "Tratado Teórico Práctico de Derecho Procesal Civil y Comercial" manifiesta que el vocablo Jurisdicción no es un término unívoco, ya que cuenta con diversas acepciones, señalando las siguientes:

A) En un sentido lato, la identifica como soberanía.

¹ Alsina Hugo, "Tratado Teórico Práctico de Derecho Procesal Civil y Comercial", Edar. S.A. Editores. Segunda Edición, Buenos Aires 1957, Tomo II, pp. 414-415.

B) También menciona que se designa con este nombre a la esfera de atribuciones de un ente, autoridad o funcionario.

C) Por otra parte el maestro Alsina identifica como el ámbito territorial, equivalente al término demarcación, que implica el ámbito espacial sobre el cual se ejerce el poder de un país, juzgador, funcionario, etc.

D) Como competencia, el doctrinario indica que es una medida en el ejercicio de la jurisdicción. Es un "fragmento" de atribuciones consignadas a un Juez. Así determina que se atribuye a un sector jurídico específicamente asignado al conocimiento, ventilación y decisión de un determinado Órgano Jurisdiccional.

E) Como poder, menciona que implica con ello investidura, autoridad, jerarquía en el mundo dual del poder-deber. La conceptúa como la facultad (poder) de Juzgar y la obligación (deber) administrativa de hacerlo.

F) En sentido propio, el maestro Hugo Alsina concluye que la Jurisdicción significa "función Jurisdiccional", esto es, la actividad del Órgano Jurisdiccional encaminada a la resolución de las controversias que les sean planteadas.

Al respecto coincido con el último de los conceptos que maneja el maestro Alsina ya que la Jurisdicción implica una de las funciones del Estado que se realiza a través de diversos órganos que por lo general

pertenece al Poder Judicial, aunque no siempre, como en el caso de los Juntos de Conciliación y Arbitraje, Locales y Federales, que a pesar de ser creación del Poder Ejecutivo, ejercen funciones Jurisdiccionales.

Así pues, el maestro Hugo Alsina determinó que la función Jurisdiccional comprende dos elementos:

a.- La creación de los órganos que se dedican o lo impartición de justicia, con su consecuente determinación de facultades y;

b.- La aplicación de las reglas necesarias para provocar lo guía, principios, requisitos, elementos y fines de la tramitación de los juicios, que afecta a todo régimen procesal.

Lo Jurisdicción según menciona el maestro Alsina en su obra "Tratado Teórico Práctico de Derecho Procesal Civil y Comercial", se encuentra vinculado a los conceptos de acción, con la cual, como potestad individual, se excita su movimiento; con el de competencia como límite del ejercicio de la propia Jurisdicción; con el de sentencia, puesto que en ello se expresa.

A continuación presentaré diversos criterios que algunos de los procesalistas han expresado respecto a lo Jurisdicción.

Según el maestro José de Vicente Caravantes ², la Jurisdicción es la actividad realizada por los órganos del Estado, en aras de proteger un derecho subjetivo violado o amenazado, y así se advierte en su obra "Tratado de los Procedimientos Judiciales en Materia Civil según la Nueva Ley de Enjuiciamiento".

Este concepto, según mi personal criterio, encuentra las siguientes objeciones:

1.- La actividad jurisdiccional puede ser excitada a pesar de que no haya un derecho violado o amenazado.

2.- La actividad jurisdiccional puede ser movilizada aunque se carezca del derecho subjetivo que menciona Caravantes.

El maestro CHIOVENDA ³ en su obra "Instituciones de Derecho Procesal Civil" estudia a la Jurisdicción como aquella actividad de los individuos que se substituye por la de los órganos del Estado, siendo éstos los que determinan la existencia de una voluntad legal, y en su caso su ejecutabilidad.

El criterio del maestro Chiovenda desde mi punto de vista encuentra una objeción: La actuación de la ley no es actividad específica de la Jurisdicción, ya que la ley también actúa cuando

² Caravantes, José de Vicente, "Tratado de los Procedimientos Judiciales en Materia Civil según la Nueva Ley de Enjuiciamiento", Imprenta de Gaspar Roig, Madrid 1856, Tomo II, pp. 57-59.

³ Chiovenda, "Instituciones de Derecho Procesal Civil", Traducción E. Gómez Orbaneja, Editorial Bosch, Madrid 1926, pp. 113-117.

los individuos cumplen o se avocan a lo prescrito por la norma y porque hay casos en que un órgano público se substituye a la actividad individual sin que exista jurisdicción, como en el caso de los actos administrativos o cuando las partes se someten al arbitraje de la Procuraduría Federal del Consumidor.

El criterio que me parece mas acertado es el del maestro Eduardo J. Couture, quien en su obra "Fundamentos de Derecho Procesal Civil" define a la Jurisdicción como la "...función pública realizada por los órganos del Estado que, atribuidos de facultades, con las normas requeridas por la ley y por acto de juicio, se determina el Derecho de las partes con el objeto de dirimir conflictos y controversias de relevancia jurídica mediante decisiones de autoridad de cosa juzgada, eventualmente factibles de ejecución".⁴

Una vez definido y delimitado el concepto de Jurisdicción, procederé al análisis de sus elementos, de acuerdo con las exposiciones que al respecto realizan el maestro Hugo Alsina⁵ y el tratadista Eduardo Couture⁶ en sus obras "Tratado Teórico Práctico de Derecho Procesal Civil y Comercial" y "Fundamentos de Derecho Procesal Civil" respectivamente. Ambos tratadistas coinciden en señalar tres elementos de la jurisdicción, que son los siguientes:

1.- ELEMENTO DE FORMA.- Los elementos de forma de la Jurisdicción son:

⁴ Couture, Eduardo J., "Fundamentos de Derecho Procesal Civil", Ediciones De Palma, Tercera Edición Póstuma, Buenos Aires 1966, p. 40

⁵ Alsina, Hugo, *Ibid.* pp. 418-422.

⁶ Couture, Eduardo J., *Ibid.* p.p. 40-43.

- a) El acto Jurisdiccional.
- b) Las partes.
- c) Los Jueces.
- d) El procedimiento.

2.- ELEMENTOS DE CONTENIDO.

Señalan los Doctrinarios Alsina y Couture como elementos de contenido de la Jurisdicción la existencia de un conflicto de relevancia jurídica, que es necesario decidir mediante la resolución susceptible de cosa juzgada. La cosa juzgada es el carácter material del acto jurisdiccional, es la esencia de la Jurisdicción. No hay cosa juzgada sin jurisdicción, ni jurisdicción sin autoridad de cosa juzgada (salvo el caso de desistimiento de la acción, cuando a pesar de haber excitado la jurisdicción, no se culmina con una resolución que cause estado o sea factible de ejecutar). Además, son elementos de contenido la coercibilidad y la ejecución, como medio de fuerza para hacer cumplir las decisiones y resoluciones tomadas por el Organismo Jurisdiccional en derecho.

Resumiendo, son elementos de contenido:

- 1.- Controversia.

2.- Litis.

3.- Cosa Juzgada.

4.- Coercibilidad.

5.- Ejecución.

3.- ELEMENTO DE FUNCION.

De acuerdo con los análisis de los tratadistas Alsina y Couture, el fin de la Jurisdicción es la Justicia, la paz social, la aplicación de los valores jurídicos a través del derecho, a veces coercitivamente.

Mencionan que la función de la Jurisdicción es dirimir conflictos con facultades de coercibilidad inherentes en los órganos que realizan esta actividad, bajo la tutela del Estado, que supone la existencia de diversos elementos indispensables a ese fin. Al respecto, el maestro Hugo Alsina ⁷ hace especial énfasis de estos elementos y menciona en su obra los siguientes:

**** NOCION.-** Es el derecho a conocer de una cuestión o negocio lligioso determinado.

⁷ Op. Cit. pp. 426-428.

La NOCION según el maestro Alsina, no opera de oficio sino a petición de parte. Presume ante todo, de la existencia de presupuestos procesales, que a saber son:

@ Las partes.- Actor, Demandado, Organo Jurisdiccional.

@ Competencia en el Organo Jurisdiccional.

@ Capacidad de Actor y Demandado.

@ Interés Jurídico.

Sin estos presupuestos, no habrá relación procesal válida y por ende la Jurisdicción carecería de sus elementos de forma, estando imposibilitada con ello para resolver el fondo de la cuestión planteada.

** VOCATIO.- Según el maestro Alsina, consiste en la facultad de obligar a las partes a comparecer a juicio. Si bien es cierto la comparecencia de las partes en una contienda judicial está constituida como una carga procesal, el Organo Jurisdiccional con base a leyes preestablecidas, tiene la facultad de sancionar a las partes al no cumplir con esta carga. Si es el demandado quien no comparece, el juicio generalmente, se tramitará en su rebeldía y los hechos imputados por el actor se presumirán ciertos salvo prueba en contrario, constituyendo ésta una carga más gravosa para el demandado. Si por otra parte, el actor deja de promover o comparecer una vez iniciada la instancia, se le

tendrá por abandonada la misma en los términos indicados por cada ordenamiento legal.

** COERTIO.- El maestro Alsina indica que es la facultad que tiene el Organo Jurisdiccional de emplear la fuerza para el cumplimiento de las medidas ordenadas dentro del proceso, para su desenvolvimiento sobre personas y cosas.

** JUDICIUM.- En este elemento, según el Doctrinario, se resume la actividad Jurisdiccional porque es la facultad que tiene el Organo Judicial de dictar sentencia poniendo fin a la litis con efectos de cosa juzgada. Lo mismo sucede cuando en cualquier etapa del proceso las partes se avienen y celebran un convenio que es sancionado por el Organo Jurisdiccional elevándolo a la categoría de sentencia o laudo ejecutoriado, con fuerza de cosa juzgada, poniendo por ende fin al conflicto planteado.

** EXECUTIO.- Siguiendo con el criterio del Doctrinario, este elemento consiste en el poder ejercido por el Organo Judicial para ordenar la ejecución de las resoluciones jurisdiccionales mediante el auxilio de la fuerza pública.

De lo analizado con anterioridad y desde mi punto de vista, se advierte que los elementos de la Jurisdicción y la Jurisdicción Contenciosa son idénticos, por lo que de nueva cuenta insisto en afirmar que toda Jurisdicción es Contenciosa.

1.2.- LA JURISDICCION VOLUNTARIA.

En este numeral, dedicaré especial atención a la figura de la Jurisdicción Voluntaria, comenzando por analizar sus antecedentes históricos.

1.2.1.- ANTECEDENTES HISTORICOS

El maestro Eduardo Couture⁸ en su obra "Fundamentos de Derecho Procesal Civil" menciona que la figura de la Jurisdicción Voluntaria tiene sus orígenes en el Derecho Romano.

Manifiesta que en sus inicios, en la organización política en Roma no había distinción de poderes, no existía la división que actualmente conocemos. Es entonces que se reconocía la conveniencia de rodear de autenticidad ciertas manifestaciones de la actividad individual, por lo que se daba intervención a los Magistrados Judiciales en la constitución de muchas relaciones jurídicas de carácter privado.

Continúa mencionando que con el paso del tiempo, algunas de estas atribuciones pasaron a los Notarios y a otros oficiales públicos y que los actos de Jurisdicción Voluntaria que aun hoy se atribuyen a Jueces u Organos Jurisdiccionales, son residuos de aquella antigua organización administrativa a los Organos Jurisdiccionales.

⁸ Op. Cit. p. 45

Por su parte, el maestro José Becerra Bautista⁹ en su obra "El Proceso Civil en México", indica que algunas veces se han ampliado los límites de la Jurisdicción Voluntaria por motivos de interés social, esto es por entender que la intervención del Organismo Jurisdiccional ofrece una garantía de fiscalización más segura o de más perfecta seguridad.

1.2.2.- CONCEPTO, NATURALEZA Y FINES DE LA JURISDICCION VOLUNTARIA

El maestro Becerra Bautista en su obra "El Proceso Civil en México" denomina a la Jurisdicción Voluntaria como "... los procedimientos judiciales seguidos sin oposición de partes, y en los cuales la decisión que el Juez profiere no causa perjuicio a persona conocida."¹⁰

El Tratadista Hugo Alsina¹¹ en su obra "Tratado Teórico Práctico de Derecho Procesal Civil y Comercial" analiza los siguientes elementos de la Jurisdicción Voluntaria:

I.- ELEMENTO DE FORMA

La Jurisdicción Voluntaria, según el maestro Alsina es un acto judicial no jurisdiccional carece de partes, puesto que no encuentra adversario o contraparte.

Carece de controversia; y en caso de que por cualquier circunstancia apareciere un tercero que se opusiere a lo solicitado,

⁹ Becerra Bautista, José, "El Proceso Civil en México", Editorial Porrúa, S.A., México, 1970, pp. 441-445.

¹⁰ Op. Cit. p. 45

¹¹ Op. Cit. pp. 430-436

según criterio de este Doctrinario, de voluntaria se transformará en Contenciosa, poniendo en movimiento a la jurisdicción. Puedo afirmar entonces que al carecer de partes, jueces y ausencia de participación en el proceso, la Jurisdicción Voluntaria carece de los elementos de forma de los que participa la Jurisdicción. Sin embargo de acuerdo con los estudios del doctrinario Hugo Alsina, la Jurisdicción Voluntaria contiene los siguientes elementos:

a.- Existencia de una petición individual puesta a disposición de un Organismo Jurisdiccional para su intervención.

b.- Existencia del Organismo Jurisdiccional que sancione administrativamente dicha petición emitiendo una declaración al respecto.

2.- ELEMENTOS DE CONTENIDO.

Menciona Alsina en la obra citada que al carecer la Jurisdicción Voluntaria de una controversia que fije la litis, el Organismo Jurisdiccional emite únicamente resoluciones declarativas que para nada se acercan a la cosa juzgada ni a la ejecución. El primer elemento de contenido es que en virtud de la Jurisdicción Voluntaria el Organismo Jurisdiccional emite RESOLUCIONES MERAMENTE DECLARATIVAS.

En este orden de ideas, desde mi punto de vista al no existir litigio, el Organismo Jurisdiccional actuará en aras de fiscalizar, verificar de manera externa y unilateral, una determinada formalidad contemplada en

ley; su decisión no juzga rigurosamente en el sentido jurídico de la palabra, sino en su sentido meramente lógico. Al no existir la cosa juzgada, la resolución dada por el Órgano Jurisdiccional es susceptible de ser revisado vía Jurisdiccional.

3.- ELEMENTOS DE FUNCION.

He de decir que coincido con el maestro Alsina al afirmar que la Jurisdicción Voluntaria cumple más que con una función jurisdiccional, con una administrativa. Y este es un punto importante para determinar el objetivo de este trabajo.

El maestro Couture en su obra "Fundamentos de Derecho Procesal Civil" define al acto administrativo "...como aquél que, a petición de parte o ex officio, expide un órgano del poder público para reglamentar una ley, para promover su mejor cumplimiento, para aplicarla a un caso particular. Por su contenido propende al bienestar general, al funcionamiento de los servicios públicos, a la aplicación de la ley a un caso determinado; por su eficacia es siempre susceptible de revisión en vía jurisdiccional; por su función es productivo de derecho, contribuyendo al desenvolvimiento gradual y jerárquico del orden jurídico."¹²

Así pues, advierto que los procedimientos de Jurisdicción Voluntaria tienen naturaleza administrativa, procurando la aplicación de la ley a un caso particular, accediendo a una petición legítima.

¹² Couture, Eduardo J., Op. Cit. p. 45

Propenden a la efectividad de esa ley, y al no pasar por autoridad de cosa juzgada, permiten siempre su revisión vía jurisdiccional.

Los anteriores caracteres son coincidentes en buena parte con el de Jurisdicción, pero la ausencia de cosa juzgada impide incluir a los actos judiciales no contenciosos entre los actos de jurisdicción.

En la Jurisdicción Voluntaria el Organó Jurisdiccional emite resoluciones declarativas en aras de evitar una cierta incertidumbre, para suplir o preconstituir pruebas o para demarcar la notoriedad de un hecho que no era notorio. Entances el Organó Jurisdiccional actúa en funciones formalmente Judiciales y materialmente Administrativas.

En algunos de los cuerpos legales de nuestro país, coma es el caso del Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal y la Ley Federal del Trabajo, en donde se encuentra contemplada esta figura implícita o explícitamente, la Jurisdicción Voluntaria se tramita:

a.- Cuando se solicite la intervención del Organó Jurisdiccional.

b.- Cuando sea necesaria por así disponerlo el texto legal expresa o tácitamente.

Así pues, retomo los conceptos y definiciones antes analizados para determinar que la denominada Jurisdicción Voluntaria no es en primer lugar Jurisdicción, pues no participa de sus elementos (controversia, partes, cosa juzgada, ejecución, etc.); y en segundo lugar no es

voluntaria puesto que en muchos casos la falta de intervención del Organó Jurisdiccional impone sanciones o la privación de la obtención de un fin determinado que se espera lograr.

Este vocablo como hemos visto, no es del todo idóneo y por lo tanto las actuaciones del Organó Jurisdiccional realizados fuera de toda contienda habrían de denominarse "actos judiciales no contenciosos", pero por motivos de común entendimiento, seguiremos utilizando la denominación de Jurisdicción Voluntaria.

1.3.- JURISDICCION CONTENCIOSA Y JURISDICCION VOLUNTARIA.

Ahora bien, la Jurisdicción Voluntaria supone actos que una persona somete a la intervención del Organó Judicial sin la existencia de una controversia. Del simple concepto, podemos deducir que no es Jurisdicción porque carece de los elementos de forma, contenido y fin de esta.

Después de haber estudiado tanto a la Jurisdicción el inciso anterior la naturaleza y elementos de la Jurisdicción, podemos afirmar que en su sentido procesal, su ejercicio va ligado a la existencia de un conflicto o debate. En este orden de ideas, necesariamente la Jurisdicción ha de ser Contenciosa. Sin embargo en la doctrina y en nuestro régimen legal, se contempla la Jurisdicción Voluntaria, cuya naturaleza, fines y diferencias con la contenciosa he de analizar a fin de determinar si efectivamente esta figura es Jurisdicción y si es por otra

parte Voluntaria, toda vez que cuando hagamos el análisis respectivo sobre los Procedimientos Paraprocesales de la Ley Federal del Trabajo estas consideraciones serán importantes.

Ahora bien, de acuerdo a lo estudiado en el transcurso de este capítulo afirmo que la Jurisdicción es la facultad de resolver los litigios y ejecutar las resoluciones que en ellos se dicten. Por ende, al hablar de litigio nos encontramos ante la presencia de la Jurisdicción Contenciosa.

Paso a analizar desde mi personal criterio, la presente idea fijando las diferencias entre la Jurisdicción Contenciosa y la Voluntaria.

a.- La principal misión de los Organos Judiciales es resolver las controversias o negocios de litigio que les sean sometidos, y este es fuera de toda duda, el verdadero sentido de la Jurisdicción.

Pero por otra parte, también es innegable que los Organos Judiciales ejecutan actos fuera de todo litigio, sino que a contrario sensu, se provocan por el acuerdo de las partes o con la inexistencia de un adversario, es decir, cuando no existe conflicto a dirimir entre actor y demandado.

De ahí que tanto en la doctrina como en las leyes, se haga el distingo de Jurisdicción Contenciosa y Voluntario. Pero insistimos en cuestionarnos ¿Es la Jurisdicción Voluntaria participe de la Jurisdicción, de sus elementos, naturaleza y fines?

En la contenciosa, la causa se ejerce al haber contradicción entre dos partes: La actora y la demandada, teniendo por objeto resolver el litigio entre ellas.

En la voluntaria, la causa de la intervención del Organo Judicial tiene por objeto dar autenticidad al acto que se le somete o de verificar el cumplimiento de una formalidad.

En realidad, en el segundo de los casos expuestos, no puede hablarse con propiedad de la función Jurisdiccional, ya que se trata de uno de los supuestos en que el Organo ejerce funciones Administrativas, situación que en el siguiente inciso trataré con mas detenimiento.

b.- Otra diferencia que merece distinguir, radica en que en la Jurisdicción Contenciosa la sentencia causa estado, ejecutoria, elevándose a cosa juzgada. Al respecto, el maestro Couture en su obra "Fundamentos de Derecho Procesal Civil, menciona:

"De este principio se deducen tres reglas que dominan el procedimiento:...

" 1.- Las partes no pueden someter nuevamente a la decisión judicial una cuestión ya resuelta, lo que constituye una presunción de veracidad...

"2.- Las partes no pueden poner en cuestión la validez del procedimiento en que se hubiere dictado fallo, lo cual constituye el principio de regularidad....

"3.- El Juez u Organo Jurisdiccional no puede modificar su sentencia porque esta agota su Jurisdicción."¹³

Por el contrario y desde mi punto de vista, en la Jurisdicción Voluntaria, el pronunciamiento efectuado por el Organo Judicial no tiene efecto de cosa juzgada, y por ende, puede ser revisado nuevamente. Así pues, en la Jurisdicción Contenciosa la resolución del Organo Jurisdiccional se limita a constatar situaciones preexistentes, aceptando la cuestión como las partes se lo exponen sin poder fallar fuera de estos limites, en cambio en la Jurisdicción Voluntaria el Organo Jurisdiccional emite únicamente una declaración de carácter administrativa sobre lo que le es expuesto.

c.- Es entonces importante determinar cuándo el acto promulgado por el Organo Judicial pertenece a la Jurisdicción Voluntaria o a la Contenciosa. En resumen y para determinar lo anterior, habré de considerar los siguientes caracteres diferenciales:

i.- Los Organos Judiciales no pueden formular declaraciones abstractas; por ende solo pueden intervenir en los casos concretos litigiosos que les sean sometidos para su resolución, conforme a normas preestablecidas. Esto supone la existencia de una controversia. Es por ello que la Jurisdicción Contenciosa cuando una de las partes inmiscuidas en el litigio debe acudir ante el Organo Jurisdiccional contra su voluntad para dirimir la controversia.

¹³ Couture, Eduardo J. Op. Cit. p. 51

Aún más, hay que aclarar que para la existencia de un litigio no es necesaria una lucha de opiniones y lo demostrará el caso del allanamiento del demandado y los procesos en rebeldía. Por otra parte, en la Jurisdicción basta que exista una disputa entre dos esferas individuales, en donde una de las partes exige algo a costa de la otra, o sea que estamos en presencia de la litis siempre que se pretenda la sumisión de un interés ajeno al propio.

Por el contrario, la Jurisdicción Voluntaria se ejerce ante personas que se hayan de acuerdo sobre el acto que se ejecuta o que a solicitud de parte se someta al Organó Judicial un acto determinado para que aquél sancione el mismo.

Claramente podemos notar que en la Jurisdicción Voluntaria no hay pugna de intereses, por lo que la intervención del Organó Jurisdiccional solo tiene por objeto satisfacer exigencias de orden público.

ii.- En la Jurisdicción Contenciosa el Organó Judicial procede con conocimiento legítimo, mientras que en la Voluntaria con conocimiento informativo, consistiendo la diferencia en que en el primero de los casos el Organó Jurisdiccional procede de acuerdo con el resultado de una investigación personal (instrucción o conocimiento); en tanto que en el segundo lo hace sólo con base de los informes de los interesados.

iii.- En la Contenciosa, la Jurisdicción se ejerce pronunciando un fallo con arreglo a lo que resulta de lo expuesto y probado por las partes,

mientras que en la Voluntaria, el pronunciamiento del Organo sólo tiene por objeto dar autenticidad a un acto o certificar el cumplimiento de un requisito de forma.

CAPITULO II

JURISDICCION LABORAL.

En el capítulo anterior hablé ampliamente sobre la Jurisdicción y he manifestado que la Jurisdicción es susceptible de distinciones; así tenemos la Jurisdicción civil, la familiar, la penal, la administrativa y la laboral, que es la que me dedicaré a estudiar en el presente trabajo y capítulo. La Jurisdicción laboral según el Maestro Alberto Trueba Urbina es "... la potestad constitucionalmente establecida, para que los Tribunales laborales resuelvan los conflictos de trabajo y ejecuten por sí mismos sus resoluciones."¹⁴ A través de la Jurisdicción laboral se dirimirán los conflictos obrero patronales individuales jurídicos o económicos; colectivos jurídicos o económicos y los intersindicales.

Ahora bien, antes de iniciar el presente capítulo, es menester manifestar que en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, se determinan las bases y lineamientos a aplicar respecto al Trabajo y a la Previsión Social. Así vemos que dicho artículo contempla dos apartados: El inciso a) que determina las normas de aplicabilidad entre las partes sujetas a una relación de trabajo que se presenten entre obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y de una manera general todo contrato de trabajo. Por otra parte en el inciso b) de dicho artículo, las relativas a las relaciones de trabajo entre los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores.

¹⁴ Trueba Urbina, Alberto, "Nuevo Derecho Procesal del Trabajo", Editorial Porrúa, S.A., 6a. Edición actualizada, México 1980, p. 253.

De esta división en el artículo 123 Constitucional se origina la promulgación de una ley reglamentaria para cada apartado. Así pues el inciso a) se encuentra reglamentado por la Ley Federal del Trabajo y el inciso b) por la Legislación Federal del Trabajo Burocrático. He de señalar que en este trabajo me avocaré a hacer estudio únicamente por lo que respecta a la Ley Federal del Trabajo, pues el Derecho Burocrático será motivo de otras reflexiones en otros estudios, por su especialidad.

Dentro del amplio marco de la Jurisdicción laboral, hay diversos organismos competentes para conocer de los respectivos conflictos que se susciten entre las partes que se encuentren dentro de los supuestos indicados en el inciso a) del artículo 123 Constitucional, y son de conformidad con lo dispuesto en el artículo 523 fracciones IX, X y XI de la Ley Federal del Trabajo:

- Las Juntas Federales y Locales de Conciliación;
- La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje;
- Las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje.

Las Juntas Federales y Locales de Conciliación, según se advierte de los artículos 591 a 603 de la Ley Federal del Trabajo, tienen como único objetivo avenir a las partes y así evitar un conflicto, pero tan sólo como un amigable componedor. Luego entonces y de conformidad con lo analizado en el capítulo anterior, no ejercen la función jurisdiccional, lo que nos lleva a determinar que los Organos encargados de la Jurisdicción

en materia laboral lo son las Juntas Locales y Federales de Conciliación y Arbitraje, según se infiere de los artículos 604 y 621 de la citada ley.

Ahora bien, hemos determinado en el capítulo anterior que los actos jurisdiccionales y la función jurisdiccional son propias del Poder Judicial. Sin embargo, en materia laboral presenta un aspecto especial: el derecho se aplica en materia de trabajo por organismos pertenecientes al Poder Ejecutivo¹⁵. Aclaramos que no son Tribunales especiales, sino de Jurisdicción especializada.

La jurisdicción laboral consiste en una potestad constitucionalmente establecida para que los tribunales laborales de integración tripartita, resuelvan los conflictos de trabajo con facultades para ejecutar, por sí mismos sus resoluciones.

Su condición de organismos constitucionales autónomos no les excluye de que exista total dependencia económica y administrativa del Estado.

La naturaleza del origen de estos Tribunales es formalmente Ejecutiva y en cuanto a sus actos materialmente Judicial. Lo anterior es la respuesta a que en el Derecho Laboral por ser una disciplina autónoma, funda su existencia en principios propios, tribunales propios, objetivos de justicia social bien determinados, y en la definitividad de sus resoluciones que no están sujetas a una segunda instancia.

¹⁵ Artículo 40 Fracción VII de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal.

Para el cumplimiento del objetivo del presente trabajo, me limitaré a analizar y estudiar a la Ley Federal del Trabajo y la jurisdicción de las Juntas de Conciliación y Arbitraje Federal y Local, mismas que por disposición constitucional, se integran tripartitamente, con un representante del gobierno, que lo preside, uno de los trabajadores y otro de los patrones ¹⁶.

II.1.- MULTIPLICIDAD DE PROCEDIMIENTOS.

Ahora bien, delimitado el objeto de estudio del presente capítulo, he de decir que en materia de derecho laboral se contemplan diversos procesos:

a) Proceso individual o colectivo de naturaleza jurídica (Arts. 870 a 891 de la Ley Federal del Trabajo)

b) Proceso colectivo de naturaleza económica. (Arts. 900 a 919 de la Ley Federal del Trabajo)

De estos procesos, la Ley Federal del Trabajo contempla los siguientes procedimientos:

i.- PROCEDIMIENTO ANTE LAS JUNTAS DE CONCILIACION.- Que se encuentra regulado por lo establecido en los artículos 865 al 869 de la Ley Federal del Trabajo.

¹⁶ Artículo 123 Fracción XX de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

ii.- **PROCEDIMIENTO ORDINARIO ANTE LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.-** Regulado por los artículos 870 al 891 de la Ley Federal del Trabajo, procedimiento que se utiliza para la tramitación y resolución de conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica que no tengan tramitación especial.

Ahora bien, dentro de este apartado se observan así mismo los siguiente procedimientos:

a) **Procedimiento Conciliatorio** en el que se aviene a las partes a llegar a un arreglo conciliatorio evitando así con la continuación del procedimiento ordinario. (Artículo 875 inciso a) y artículo 876 de la Ley Federal del Trabajo)

b) **Procedimiento Contencioso**, en el que al no haber llegado las partes a un arreglo conciliatorio, se procede a ratificar la demanda del actor y a dar contestación a la misma oponiendo las excepciones y defensas que estime pertinentes la parte demandada, haciendo las partes la réplica y la dúplica correspondientes. En esta etapa ocurre la fijación de la litis. (Arts. 875 inciso b) y 878 de la Ley Federal del Trabajo)

c) **Procedimiento Probatorio**, que se inicia en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas de las partes y termina con el desahogo de todas y cada una de las pruebas admitidas por la Junta. (Artículo 875 inciso c) y 880 a 884 de la Ley Federal del Trabajo.

d) Procedimiento de Resolución, que es aquél en donde la Autoridad analiza las constancias de autos, en relación a lo probado y alegado por las partes para dictar su resolución o Laudo. (Artículos 885 a 891 de la Ley Federal del Trabajo)

iii.- PROCEDIMIENTOS ESPECIALES.- Regulados en la Ley Federal del Trabajo, en sus artículos 892 al 899, en los que se tramitarán a través de las reglas establecidas las cuestiones que requieren una tramitación más rápida, en razón de la importancia o la sencillez del asunto y que son los mencionados en el artículo 892 del ordenamiento legal que se invoca.

iiii.- PROCEDIMIENTOS DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE NATURALEZA ECONOMICA.- Regulados por los artículos 900 al 919 de la Ley Federal del Trabajo, en el que se atienden las cuestiones colectivas que tienen como objeto la implantación o modificación de condiciones de trabajo colectivas o la suspensión o terminación de las relaciones colectivas de trabajo, con excepción de aquéllos que tengan una tramitación diversa indicada en la Ley.

iiii) PROCEDIMIENTO DE HUELGA.- Que es aquél que regula y señala las formalidades legales para el ejercicio de la suspensión de las labores en las empresas, ejercido por las mayorías obreras, con el objeto de obtener el equilibrio de los derechos colectivos y el patrón y que está contemplado de los artículos 920 al 938 de la Ley Federal del Trabajo.

iiiiii.- PROCEDIMIENTOS DE EJECUCION.- Regulados en los artículos 939 a 975 de la Ley Federal del Trabajo, en los que se contemplan a su vez

los procedimientos de Embargo y Remates, mismos que regulan lo relativo a la ejecución de los laudos dictados por la Junta.

iiiiiii.- PROCEDIMIENTO DE LAS TERCERIAS Y PREFERENCIAS DE CREDITOS.- Contemplados en la Ley Federal del Trabajo de los artículos 976 a 981, que se efectúan con el objeto de levantar un embargo practicado en bienes de tercero y para obtener el pago de un crédito preferente con el producto de los bienes embargados.

iiiiiii.- PROCEDIMIENTOS PARAPROCESALES O VOLUNTARIOS.- Que se contemplan del artículo 982 al 991 de la Ley Federal del Trabajo.

II.2.- EL PROCEDIMIENTO PARAPROCESAL

Después de haber analizado y estudiado la Jurisdicción en general y la Jurisdicción laboral, así como la Jurisdicción Voluntaria como preámbulo en el desarrollo del presente trabajo, entremos en la materia laboral y analicemos al Procedimiento Paraprocesal.

II.2.1.- EL PROCEDIMIENTO PARAPROCESAL Y LA JURISDICCION VOLUNTARIA

Ya he estudiado los elementos y características de la Jurisdicción Voluntaria ¹⁷ y en este apartado pretendo determinar si el Procedimiento Paraprocesal participa de la Jurisdicción Voluntaria. Para ello haré uso de las definiciones que tanto el Código de Procedimientos Civiles para el

¹⁷ Ver Capítulo 1 de este Trabajo.

Distrito Federal, como la Ley Federal del Trabajo disponen para la especie; así el artículo 893 del Código de Procedimientos Civiles nos señala a la letra:

"Art. 893.- La jurisdicción voluntaria comprende todos los actos en que por disposición de la ley o por solicitud de los interesados se requiera la intervención del Juez sin que esté promovida ni se promueva cuestión alguna entre partes determinadas."

Por su parte, la Ley Federal del Trabajo nos comenta al respecto en el artículo 982 a la letra:

"Art. 982.- Se tramitarán conforme a las disposiciones de este capítulo 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 partes determinadas."

Es notorio que la Jurisdicción Voluntaria y el Procedimiento Paraprocesal son sinónimos y participan de la misma naturaleza y elementos que a mi entender son:

1.- Ambos se tramitan a solicitud del interesado o por mandato de ley. (No es voluntaria del todo)

2.- En ambos el elemento controversia o litigio es excluido.

Sin embargo, cabe hacer notar que tanto la denominación como el contenido, se encuentra gramaticalmente optimado en la Ley Federal del Trabajo superando lo dispuesto por el Código de Procedimientos Civiles y a lo afirmado por muchos doctrinarios.

Retomando lo anterior, si determinado como lo está el procedimiento paraprocesal es jurisdicción voluntaria, por ende hemos de decir que su elemento-función es el mismo, por ello afirmo que los Procedimientos Paraprocesales son Actos Administrativos y con ello las Juntas de Conciliación y Arbitraje desempeñan claramente funciones administrativas y estas no son típicas de dicho órgano, eminentemente Jurisdiccional; estas funciones administrativas son las que la autoridad ejerce al emitir su declaración en el Paraprocesal.¹⁸

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje son Formal y originariamente Ejecutivas, materialmente Jurisdiccionales y en tratándose de los paraprocesales sus funciones son materialmente Administrativas.

II.2.1.1.- LOS PARAPROCESALES: NATURALEZA JURIDICA Y PROCEDIMIENTO

Históricamente en materia de trabajo no se reguló lo relativo a la Jurisdicción Voluntaria, sino hasta la gran reforma procesal que se efectuó sobre la Ley Federal del Trabajo en el año de 1980, de la que a continuación transcribo a la letra lo que se afirma respecto a los paraprocesales en la exposición de motivos de la misma reforma:

¹⁸ Ver Capítulo I de este trabajo.

"Al proponer la introducción de estas disposiciones en la legislación laboral, se pretende establecer en ella un equivalente a lo que en nuestros códigos de procedimientos civiles se conoce con el nombre de Jurisdicción Voluntaria; institución cuyas características jurídicas han dado origen a numerosas opiniones entre los tratadistas y han motivado la expedición de interesantes ejecutorias de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, considerándosele en ocasiones como un conjunto de actos administrativos y otras veces como un verdadero proceso atípico; en realidad participa según el caso planteado, de las dos características. Lo que justifica la innovación que se propone, es 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."¹⁹

La naturaleza de los Paraprocesales es eminentemente administrativa. No podemos denominarles "procesos atípicos" como propone la exposición antes mencionada porque, reitero, sólo hay proceso por muy atípico que sea, cuando hay Jurisdicción, y en la especie no ocurre así.

Como he dicho, los paraprocesales no se encuentran inmersos en el proceso, sino que constituyen una medida preventiva o hasta preparativa en algunos casos de aquél.

¹⁹ Buen Lozano, Nestor De, "Derecho Procesal del Trabajo", Editorial Porrúa, S.A., México 1988, p. 680.

Sin embargo, los paraprocesales participan de un procedimiento sencillo que se contempla en los artículos 982 al 991 de la Ley Federal del Trabajo, que a continuación indicaré:

1.- Ante todo, ha de acudirse ante la Junta competente solicitando su intervención mediante comparecencia o por escrito.

2.- Se ha de indicar expresamente la diligencia que se solicita se lleve a cabo.

3.- Como último paso, el acuerdo de la Junta que recaiga sobre lo solicitado, mismo que deberá ser dictado dentro de las veinticuatro horas en que la Junta tenga conocimiento sobre lo peticionado.

Algunas de las cuestiones que se tramitan vía paraprocesal son:

1) El otorgamiento y cancelación de fianzas. (Art. 984 de la Ley Federal del Trabajo)

2) Suspensión de reparto adicional de utilidades. (Arts. 985 y 986 de la Ley Federal del Trabajo)

3) Celebración de Convenios fuera de Juicio. (Art. 987 y 990 de la Ley Federal del Trabajo)

4) Expedición de Constancias laborales respecto a la antigüedad y salarios percibidos por el trabajador. (Art. 989 de la Ley Federal del Trabajo)

5) Autorización para el trabajo de menores. (Art. 988 de la Ley Federal del Trabajo)

6) La notificación por conducto de la Junta competente al trabajador, del aviso de rescisión de la relación de trabajo. (Art. 991 de la Ley Federal del Trabajo)

Este último punto es el que analizaré como medular en el Capítulo V de este trabajo.

CAPITULO III

PRINCIPIOS GENERALES DE LA JURISDICCION LABORAL

III.- PRINCIPIOS PROCESALES DEL DERECHO DEL TRABAJO.

Según se advierte de la obra del Tratadista Nestor de Buen²⁰ titulada "Derecho Procesal del Trabajo" hace más de un siglo, se inició la sistematización de los principios del proceso, sea, de aquellas normas de carácter general, contenidas en el Derecho Procesal, por lo que los principios del proceso y principios del Derecho Procesal son expresiones sinónimas. Un sistema es una organización de conceptos, se ocupa de éstos y sus conexiones.

Menciona el Tratadista que tales conexiones o relaciones son muy variadas. Parte de ellas consisten en los principios clásicos del proceso: dispositivo, inquisitivo, oralidad, escritura, mediación, inmediatez, concentración, etc.; otros principios han tenido auge y predominan de hecho, sin que la doctrina les preste una atención precípua, una atención principal: independencia, autoridad, imparcialidad y responsabilidad de los jueces, bilateralidad, economía procesal, etc.

Al respecto, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social menciona que "Algunos de estos principios se dan como el único aspecto lícito, la

²⁰ Buen Lozano, Nestor De, Op. Cit. pp. 67-68.

Única manera de ser en su género, como la buena fe procesal. Otros, la mayoría, en parejas opuestas (inquisitivo-dispositivo.)²¹

En nuestro país el sistema jurídico laboral se ha ido formando a través de su devenir histórico, como resultado de una lucha de clases económicamente desiguales, y es así que ha establecido una serie de principios, tanto en forma explícita como implícita, dentro de los ordenamientos procesales laborales que rigen el orden jurídico positivo, para alcanzar la justicia social que en el campo del Derecho del Trabajo consiste en obtener la armonía y proporcionalidad de las relaciones obrero-patronales.

Con estos elementos podemos entonces definir a los principios procesales del Derecho del Trabajo como "aquéllos principios del sistema laboral que aparecen expresa o tácitamente consagrados en las normas adjetivas laborales del ordenamiento jurídico laboral positivo de nuestro país."

III.1.-PRINCIPIOS PROCESALES EXPLICITOS EN EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

En nuestra legislación laboral, estos principios se encuentran consagrados en los artículos 685 al 688 de la Ley Federal del Trabajo y son los siguientes:

1.- Publicidad

²¹ Revista Mexicana del Trabajo, número 14, Editada por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México 1966, p. 85.

- 2.- Gratuidad
- 3.- Inmediatez
- 4.- **Apreciación de Pruebas en conciencia.**
- 5.- **Oralidad predominante**
- 6.- Dispositivo
- 7.- **Informalidad**
- 8.- **Tutela en Beneficio del trabajador.**

1.- **PUBLICIDAD.-** Este principio significa que los procedimientos laborales pueden ser presenciados por cualquier persona, es decir, se ventilan públicamente.

Este principio no es absoluto, tiene sus limitaciones, ya que según lo previene el artículo 720 de la Ley Federal del Trabajo, las audiencias se llevaran a puerta cerrada cuando así lo exige el mejor despacho de los negocios, la moral o las buenas costumbres.

Cabe hacer notar que ni en el proceso penal ni civil y mercantil, triunfa el principio de la publicidad tan rotundamente como sucede en el derecho procesal laboral.

Esto se debe a que la publicidad en los conflictos de trabajo, es una publicidad fundada en los grandes intereses sociales que se encuentran en juego.

Este principio que nos ocupa, ofrece al público la posibilidad de presenciar el desenvolvimiento del proceso. Los que presencian las

audiencias podrán enterarse de la conducta de las partes, de las personas que intervienen en el proceso, testigos y peritos, y de los miembros del Tribunal del Trabajo. La presencia del público en las audiencias, es muy conveniente para la buena marcha de la justicia laboral, pues el temor a la censura provoca cierto control en el comportamiento de cuantas personas intervienen en el proceso e influyen en el grado de ecuanimidad de los juzgadores del trabajo, quienes para mantener su respetabilidad, deben ser los primeros en someterse a los dictados de la ley.

2.- GRATUIDAD.- Este principio significa que no existen costas judiciales, ni pago de ninguna especie en el proceso laboral.

3.- INMEDIATEZ.- Este principio significa que los miembros de las Juntas deben estar en íntimo contacto con las partes.

En nuestra Ley Federal del Trabajo vigente, este principio se encuentra fundamentalmente regulado mediante la obligación que tienen las partes de comparecer, tanto a la audiencia de conciliación como a la de demanda y excepciones, y por lo dispuesto por el artículo 713 de la Ley de la materia que obliga la presencia física de las partes o de sus representantes o apoderados, para llevar a cabo las diligencias a que se refiere la ley. Podemos así mismo, considerar que el artículo 721 tiende a instrumentar este principio procesal al obligar a levantar acta de todas las actuaciones y a entregar copia firmada de las mismas a las partes que en ellas estuvieron presentes; y el ordenar además que si algún integrante de la Junta omitiera firmarlas, no obstante haber estado

presente, se entenderá que está conforme con ellas, a fin de dar seguridad a las partes.

Cabe destacar la importancia que nuestro ordenamiento laboral le da a este principio, ya que el artículo 876 de la Ley Federal del Trabajo impone a las partes la obligación de comparecer personalmente a la audiencia en la etapa conciliatoria dentro del procedimiento ordinario con el objeto de, con la participación de la Autoridad en el ejercicio de sus funciones arbitrales, instar a las partes a llegar a un arreglo conciliatorio. En esta etapa, la comparecencia de las partes debe ser personal, acudiendo ante la Junta sin hacerse acompañar de sus abogados patronos o asesores caso de no presentarse cualquiera de ellas, se les tendrá en primer lugar por inconformes con todo arreglo conciliatorio, determinando dicho artículo el deber de las partes de presentarse a la etapa de demanda y excepciones; como vemos todo lo anterior tiende a hacer efectivo el principio rector de la inmediatez.

4.- ORALIDAD PREDOMINANTE.- Este principio significa que los diversos actos del procedimiento son fundamentalmente orales. La forma oral indudablemente es la más adecuada para la solución de las controversias; por medio de la palabra pueden resolverse las controversias con mayores posibilidades de realización de justicia y de equidad, que por cualquier otro medio.

Hay que tener en cuenta que todo proceso moderno es mixto, calificándolo de oral o escrito de acuerdo a la importancia que se de dentro de él a la oralidad o a la escritura. En nuestro proceso de

trabajo, la legislación está orientada hacia la oralidad y así lo expresa en el artículo 685.

Quiere decir lo anterior que el sistema de nuestra legislación, al prescribir las audiencias, evidentemente está orientado a la oralidad, a que las partes expongan de viva voz, en la forma que deseen sus pretensiones, para que se aprecien en las Juntas por sus integrantes.

5.- DISPOSITIVO.- El poder Jurisdiccional no puede manifestarse si las partes no actúan, en otras palabras, para que el poder jurisdiccional intervenga por conducto de sus titulares, es necesario que los particulares promuevan, ejerciten sus acciones. Esta actividad de los particulares es lo que se denomina principio dispositivo. Este es el que tradicionalmente se ha llamado a instancia de parte o impulso procesal; luego entonces este principio significa que se impone a las partes el deber de estimular la actividad jurisdiccional para la activación del proceso. Este principio es la aplicación del principio romano que dice: "Nemo Judex sine actore".

Este principio procesal en nuestro Derecho Procesal del Trabajo no es absolutamente rígido, dándose a través de las reformas procesales y particularmente a partir de las de 1980, mayores facultades al órgano jurisdiccional para la continuación de oficio del procedimiento.

Así, el artículo 756 de la Ley Federal del Trabajo, disponía antes de la reforma de 1980 que si ninguna de las partes concurría a la audiencia, el expediente se archivaba hasta nueva promoción.

Por el contrario, hoy día, después de la reforma efectuada a la Ley Federal del Trabajo del primero de mayo de mil novecientos ochenta al artículo 879, se dispone que la Junta llevará a cabo la audiencia aún cuando no concurra ninguna de las partes, teniéndose por reproducida la demanda del trabajador si éste fuese el ausente y por contestada en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario si el ausente fuese el demandado. Encontramos excepciones a este principio dispositivo en los artículos 703, 718, 719, 738 y 771 de la Ley Federal del Trabajo en donde en todos ellos se les dan facultades a las Juntas para actuar sin que medie petición de parte o promoción alguna.

6.- INFORMALIDAD.- Las formas en el Derecho Procesal desempeñan un papel muy importante y es así porque responden a la "Seguridad Jurídica".

El formalismo es una garantía para las partes y para el Estado, que busca en el proceso se eviten las arbitrariedades y se cumpla con la ley; se pretende el respeto de los derechos de las partes. En otras palabras, si el procedimiento tiene por objeto la realización mediante el aseguramiento y ejecución forzosa, de los intereses que están bajo tutela de su derecho, la primera experiencia de todo sistema procesal es que todos los intereses protegidos por el derecho sean garantizados en el procedimiento. Por consiguiente para poder obtener la pretensión de tutela jurídica, se necesitan formas determinadas a priori, puesto que por medio de formas se determinan con precisión los actos procesales.

En el Derecho Procesal del Trabajo, sin embargo, por la naturaleza del mismo, rigen la simplicidad y la sencillez, toda vez que en el ordenamiento laboral prevalece el fondo sobre la forma y así se desprende de la lectura del artículo 637 de la Ley Federal del Trabajo que contiene este principio.

7.- APRECIACION DE PRUEBAS EN CONCIENCIA.- El Derecho Laboral ha optado por el sistema de la libre apreciación de las pruebas. Este principio se expresa claramente en el artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo que dice: "Los laudos se dictarán a verdad sabida, buena fe guardada y apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de las pruebas, pero expresarán los motivos y fundamentos legales en que se apoyen."

La apreciación de la prueba "En conciencia" significa que al apreciarla no se haga con un criterio estricto y legal, sino que se analice la prueba rendida con un criterio lógico y justo como lo haría el común de los hombres para concluir y declarar después de este análisis que se ha formado en nuestro espíritu una convicción sobre la verdad de los hechos planteados a nuestro juicio; "a verdad sabida", como lo expresa la disposición que se comenta, significa la verdad hallada en el proceso, sin formulismos, frente a la verdad legal o técnica.

No obstante lo antes dicho, no olvidemos, dice el maestro Marco Antonio Díaz de León en su obra "Las Pruebas en el Derecho Procesal del Trabajo", que "...la motivación del laudo es importante en la administración de justicia laboral, y que ahora la reforma a la ley de

1980 lo establece como deber funcional a la Junta. Esta ley se lo impone como una manera de fiscalizar su actividad intelectual, frente al caso concreto, con objeto de comprobar que su resolución es el producto de un acto de reflexión y fundamentación emanado de la libertad de valorar en conciencia las circunstancias particulares, y no como antes, un acto discrecional y a veces arbitrario (derivado) de la voluntad autoritaria. Así pues, la motivación de los laudos permitirá a las partes ejercitar sus poderes de fiscalización sobre los procesos reflexivos de las Juntas."²²

Así pues, la motivación ahora exigida en la Ley como obligatoria para las Juntas en su función de impartir justicia a través de la formulación de los laudos, constituyen una significativa restricción a la libertad plena de criterio de las mismas, sin embargo cumplen con un mandato Constitucional, a saber, el artículo 16.

8.- TUTELA EN BENEFICIO DEL TRABAJADOR.- Este principio ha quedado firmemente asentado a lo largo de nuestro ordenamiento laboral y de manera muy especial en el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo que establece en su segundo párrafo:

"Cuando la demanda del trabajador sea incompleta, en cuanto a que no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con esta ley deriven de la acción intentada o procedente, conforme a los hechos

²² Díaz de León, Marco Antonio, "Las Pruebas en el Derecho Procesal del Trabajo", Editada por Textos Universitarios, S.A., México 1980, pp. 113-114

expuestos por el trabajador, la Junta en el momento de admitir la demanda, se subsanará ésta...

Lo anterior sin perjuicio de que cuando la demanda sea oscura o vaga se proceda en los términos previstos en el artículo 873 de esta ley."

Así mismo este principio se encuentra consagrado en el artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo, en donde se obliga a la Junta a eximir de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos, así como para tal efecto, requerir al patrón para que exhiba los documentos que de acuerdo con las leyes tiene la obligación legal de conservar en la empresa; también dispone que corresponderá al patrón probar su dicho cuando exista controversia sobre los aspectos que concretamente señala el artículo antes invocado.

III.2.- PRINCIPIOS PROCESALES IMPLÍCITOS EN EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

1.- LA PARIDAD PROCESAL. El principio de la paridad procesal, ha venido rigiendo en el ámbito de toda clase de procedimiento.

Según se advierte de la obra del maestro Nestor De Buen²³, titulada "Derecho Procesal del Trabajo", este principio también llamado de la igualdad de las partes en el proceso, nos expresa la idea de que las

²³ Buen Lozano, Nestor De, Op. Cit. pp. 71-72.

normas procesales no establecen privilegios, ventajas, ni beneficios de ninguna especie en favor de una de las partes con perjuicio de la otra, sino que las oportunidades de actuar son comunes y producen o pueden producir los mismos efectos, específicamente en cuanto a poner en ejercicio las cargas que respectivamente les competen.

Siguiendo el razonamiento del maestro De Buen este principio se explicaba o justificaba plenamente dentro del proceso civil, porque se ha entendido que las partes se encuentran en igualdad de condiciones económicas y sociales, de modo que tal paridad ha de ser también jurídica, pero carece de explicación en el campo del derecho laboral, debido a la indudable diferenciación de todo tipo entre trabajador y patrón.

A partir de la reforma procesal de 1980, se ha intentado superar la desigualdad que existe entre trabajador y patrón en su carácter de actor y demandado respectivamente, reduciendo las cargas procesales para el trabajador y agravándolas para el patrón, situación por demás absurda por las condiciones actuales del desarrollo de las relaciones laborales, toda vez que las condiciones que existían en 1917 no son las mismas que prevalecen ahora, porque las fuerzas y organizaciones obreras se han constituido en verdaderos grupos de presión, óptimamente organizados y por ello la clase trabajadora no se encuentra en las mismas condiciones de desventaja con los patrones que en 1917, por lo que no hay que tutelar al trabajador ni protegerlo adjetivamente, puesto que sí se encuentra sustantivamente tutelado.

Luego entonces, uno de los fines de las normas de trabajo, es el equilibrio entre los factores de la producción, quedando a cargo del Estado como representante de la comunidad, el salvaguardar dicho equilibrio. Este equilibrio sólo es posible si se adecua la realidad a la norma, dejando a un lado canongías que no deben existir en la actualidad.

2.- IMPULSO PROCESAL DE LA AUTORIDAD EN BENEFICIO DEL ACTOR TRABAJADOR. Consagrado en los artículos 771 y 772 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dicen:

"Artículo 771. Los Presidentes de las Juntas y los Auxiliares cuidarán bajo su más estricta responsabilidad, que los juicios que ante ellos se tramiten no queden inactivos, proveyendo lo que conforme a la Ley corresponda hasta dictar laudo, salvo disposición en contrario."

"Artículo 772. Cuando para continuar el trámite del juicio en los términos del artículo que antecede, sea necesaria promoción del trabajador, y éste no la haya efectuado dentro de un lapso de tres meses; el Presidente de la Junta deberá ordenar se le requiera para que la presente, apercibiéndole de que, de no hacerlo, operará la caducidad a que se refiere el artículo siguiente.

Si el trabajador está patrocinado por un Procurador del Trabajo, la Junta notificará el acuerdo del que se trata, a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, para los efectos correspondientes. Si no estuviera patrocinado por la Procuraduría, se le hará saber a ésta el acuerdo, para

el efecto de que intervenga ante el trabajador y le precise las consecuencias legales de la falta de promoción, así como para que le brinde asesoría legal en caso de que el trabajador se la requiera."

De nueva cuenta encontramos en la Ley Laboral una disposición que favorece procesalmente al trabajador. Cuando un juicio queda inactivo y se requiera promoción del trabajador para poder continuarlo, la Junta a través del Presidente de la misma emitirá un acuerdo en el que se requerirá al actor para que presente la promoción correspondiente y con ello se evite que opere la caducidad de la instancia en perjuicio del trabajador. Dicho requerimiento le será notificado al trabajador personalmente, tal y como se ordena en el artículo 742 fracción XI de la Ley Federal del Trabajo.

3.- LIBRE ELECCION DEL FORO PARA EL TRABAJADOR. Establecido en la fracción II del artículo 700 de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra dice:

"Artículo 700. La competencia por razón del territorio se rige por las normas siguientes:

...

II. Si se trata de la Junta de Conciliación y Arbitraje, el actor puede escoger entre:

- a) La Junta del lugar de prestación de los servicios; si éstos se prestaron en varios lugares, será la Junta de cualquiera de ellos.
- b) La Junta del lugar de celebración del contrato.
- c) La Junta del domicilio del demandado...."

Este artículo procura ante todo facilitar a los trabajadores el ejercicio de sus acciones.

4.- ADMISION DE TODOS LOS MEDIOS DE PRUEBA. establecidos en el artículo 776 de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra dice:

"Artículo 776. Son admisibles en el proceso todos los medios de prueba que no sean contrarios a la moral y al derecho, y en especial las siguientes:..."

Este principio observa que es válido ofrecer cualquier medio probatorio con el objeto de llegar al esclarecimiento de la verdad, teniendo como única limitante que no contravengan disposiciones legales o morales.

5.- LIBERTAD DE INTERROGATORIO establecido en el artículo 781 de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra dice:

"Artículo 781. 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."

En la práctica, las Juntas de Conciliación y Arbitraje han hecho nugatorio este principio. Por un lado se propugna por un derecho procesal laboral informal, y ello se advierte del mismo espíritu de la ley

laboral y, por otra parte, por lo que hace al principio que nos ocupa, además de nulificarlo lo han vuelto extremadamente rigorista.

6.- LIBERTAD PROBATORIA DEL TRIBUNAL. Establecido por el artículo 782 de la Ley Federal del Trabajo. Este principio se refiere a que la Junta en todo momento puede examinar documentos y ordenar todo tipo de diligencias con citación de las partes, con el objeto de allegarse de elementos que lo acerquen al esclarecimiento de la verdad

7.- RESOLUCION EN CONCIENCIA establecido por el artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo. Al respecto ya he mencionado con anterioridad que las Juntas deberán dictar sus resoluciones "en conciencia", que significa analizar las pruebas con un criterio lógico y justo y además fundado y motivado.

8.- CLARIDAD Y CONGRUENCIA DE LOS LAUDOS establecido por el artículo 842 de la Ley Federal del Trabajo. Los laudos deben resolver respecto a lo probado y alegado por las partes, en base a sus pretensiones.

9.- IRREVOCABILIDAD DE LAS PROPIAS RESOLUCIONES establecida por el artículo 848 de la Ley Federal del Trabajo. Esto quiere decir que no cabe recurso contra los laudos emitidos por la Autoridad y que el único medio para combatir un laudo es por la vía del Juicio de Amparo.

10.- REVISION DE LOS ACTOS DE EJECUCION. Es un procedimiento regulado en la Ley Federal del Trabajo del artículo 849 al 856 que se

tramita en los casos en que los funcionarios de la Junta se extralimitan en la ejecución de laudos, convenios, resoluciones que ponen fin a las tercerías y en las providencias cautelares.

Estos principios generales que hemos anotado provienen de la idea de que la finalidad del procedimiento consiste en lograr con eficacia el cumplimiento de una ley de orden público y en cuyo acatamiento está interesada la sociedad.

Sin embargo, cabe mencionar que no obstante que nuestro ordenamiento laboral se encuentra inspirado en aquéllos principios, existe la posibilidad de que la armonía y la proporcionalidad que los mismos consagran se rompa, en virtud de alguna norma que se establezca dentro del ordenamiento laboral y porque se contraponga con los fines señalados en ellos y que puede ser a través de una reforma procesal como el caso que nos ocupa, en el tema del presente trabajo y que se describirá en el desarrollo del capítulo central.

CAPITULO IV

ELEMENTOS GENERALES DEL PROCESO LABORAL

Es menester para lograr el objetivo de este trabajo de investigación, que hagamos uso de ciertas figuras y conceptos contenidos en la Ley Federal del Trabajo y en el Proceso Laboral para llegar a un mejor entendimiento y alcance de las conclusiones, es por ello que en este capítulo me permito analizarlas.

IV.1.- PRETENSION, ACCION Y DEMANDA.

En la historia del Derecho, los conceptos demanda, acción y pretensión han sido tomados por mucho tiempo como unívocos. Por fin, a partir de este siglo, los tratadistas han llegado a un acuerdo y ha sido posible determinar las diferencias entre uno y otro concepto. De manera breve, señalaré las connotaciones de los mismos:

PRETENSION.- Según definición del maestro Francesco Carnelutti, es "...la exigencia de subordinación de un interés propio a uno ajeno."²⁴

Es una declaración de voluntad por la que se solicita la actuación del órgano jurisdiccional, frente a persona determinada y

²⁴ Carnelutti, Francesco, "Instituciones del Derecho Procesal Civil", Editorial Ideas, Buenos Aires 1952, Tomo I, p. 35

distinta del autor de la declaración. No es un derecho sino un acto, algo que se hace pero que no se tiene. Es el contenido sustancial de la acción, dirigida en contra de una persona determinada para que se cumpla lo que se pide con la intervención del Estado.

DEMANDA.- Según estudios del Tratadista Hugo Alsina en su obra "Tratado Teórico Práctico de Derecho Procesal Civil y Comercial" "Es el acto procesal por el cual el actor ejercita una acción solicitando del Tribunal la protección, la declaración o la constitución de una situación jurídica."²⁵

El maestro José Becerra Bautista define a la demanda como el "Escrito inicial con que el actor basado en un interés legítimo, pide la intervención de los órganos jurisdiccionales para la actuación de una norma sustantiva a un caso concreto."²⁶

La demanda es el instrumento formal, el vehículo indispensable para hacer valer el derecho de acción y contenido de las pretensiones. La demanda es la petición inicial que pone en movimiento la maquinaria jurisdiccional.

ACCION.- Según se advierte de la obra "Fundamentos de Derecho Procesal Civil", el maestro Couture define a la acción como "... el poder jurídico que tiene todo individuo como tal y en nombre del cual le es

²⁵ Alsina, Hugo, Op. Cit. p. 21

²⁶ Becerra Bautista, José, Op. Cit., p. 28

posible acudir ante el Organó Jurisdiccional en demanda de amparo a su pretensión..."²⁷

Por su parte el maestro José Becerra Bautista la define como "... el derecho subjetivo procesal consistente en la facultad de pedir de los Organos Jurisdiccionales su intervenci3n para la aplicaci3n vinculativa de una norma abstracta a un caso concreto."²⁸

Es decir, es ante todo una potestad de Derecho Subjetivo P3blico de que gozamos los individuos.

Ahora bien, el maestro Alberto Trueba Urbina en su obra "Nuevo Derecho Procesal del Trabajo", clasifica a las acciones en materia de trabajo como a continuaci3n se cita:

- "A) EN ATENCION A LOS SUJETOS.- Individuales o Colectivas.
- B) EN ATENCION A SU CAUSA.- Econ3micas o Juridicas.
- C) EN ATENCION A SU OBJETO.- Declarativas, de Condena o Constitutivas."²⁹

Por su parte, dicho tratadista menciona que las pretensiones en materia de trabajo son:

- "a) Reinstalaci3n o cumplimiento de contrato.

²⁷ Couture, Eduardo J., Op. Cit. p. 61

²⁸ Becerra Bautista, Jos3, Op. Cit. p. 77

²⁹ Trueba Urbina, Alberto, Op. Cit. p.p. 214-215.

"b) Pago de indemnización al trabajador por haber sido separado de su empleo por el patrón en virtud de un despido injustificado.

"c) Pago de prestaciones."³⁰

La demanda es un acto procesal, una carga procesal; como he dicho, el instrumento mediante el cual se ejercita la acción con el objeto de alcanzar el cumplimiento de la pretensión que ha de deducirse en juicio. Por ende comprendemos que la demanda es el instrumento adecuado para iniciar cualquier proceso.

IV.2.- OBLIGACION Y CARGA PROCESAL.- DIFERENCIA.

De acuerdo con el Diccionario Hispánico Universal, la palabra carga significa peso, acción de cargar, cosa que hace peso sobre otra, peso que lleva sobre si el hombre o la bestia, como también el que lleva cualquier vehículo; unidad de medida de algunos. Pero el concepto de la carga que nos interesa viene por traducción de "onere"³¹ pues carga o peso en latín es "onus"; generalizando, en derecho la carga implica siempre una heterodeterminación.

Secularmente, la noción de carga procesal no había podido naturalizarse con certeza, porque se le confundía en una u otra forma,

³⁰ Ibid, p. 211-212.

³¹ Cavanellas, Guillermo, "Repertorio Jurídico de Locuciones, Máximas y Aforismos Latinos y Castellanos", Editorial Bibliográfica Argentina, Buenos Aires 1959, p. 194.

con el concepto de obligación. Pero al fin, las exigencias técnicas se impusieron y se acreditó la diversidad que media entre ambas categorías: carga y obligación. Al respecto, en su obra "Instituciones del Nuevo Proceso Civil Italiano" el Tratadista Francesco Carnelutti ³², principia estableciendo que las dos son categorías diferentes pero contiguas, la obligación corresponde a los actos "debido" e "ilícito" y a la carga únicamente el acto necesario, de suerte que la ilicitud de la primera es entonces el rasgo diferencial que ostente frente a la segunda.

En segundo término llega a afirmar que la carga procesal es una facultad endonormativa, es decir, una facultad-deber sin sanción propia. Por el contrario, en el caso de incumplimiento de una obligación procesal, si es operante una sanción. Se desprende de lo anterior que la carga puede ser definida como el ejercicio de una facultad cuando dicho ejercicio aparece como necesario para el logro del propio interés. Obligación y carga tienen en común el elemento formal. Las dos vinculan la voluntad del individuo, pero en la obligación la voluntad para realizar el interés ajeno, mientras que en la carga se protege el interés propio.

La carga supone el poder-derecho de que gozan las partes, contrapuestas al poder que corresponde al Juez. En tanto el órgano jurisdiccional está obligado a ejercitar las facultades que la Ley le otorga para impartir justicia, las partes no tienen la obligación de ejercitar sus

³² Carnelutti, Francesco, "Instituciones del Nuevo Proceso Civil Italiano", Trad. de Jaime Guasp, Editorial Bosch, Barcelona 1948, pp. 223-240.

derechos en juicio, pero si quieren obtener ciertos resultados, han de efectuar determinados actos; siendo así que la carga procesal se perfila como la condición que establece la ley de ejecutar determinados actos procesales, si se desea lograr ciertos efectos legales.³³

El maestro Carnelutti en su obra "Instituciones del Nuevo Proceso Civil Italiano" dice que "La obligación supone un acreedor que pueda exigir legalmente el cumplimiento de ella, mientras que tratándose de la carga, no existe tal acreedor y por ende, no hay medios coercitivos para hacerla cumplir. La persona sobre la cual recae (la carga) es por completo libre de ejecutarla o no ejecutarla."³⁴

Así pues, siendo la carga procesal el ejercicio de un derecho cuando dicho ejercicio aparece necesario para el logro del propio interés, el Tratadista en mención contempla específicamente diversas cargas procesales que son:

- 1.- Carga de la demanda,
- 2.- Carga del material procesal,
- 3.- Carga del impulso procesal,
- 4.- Carga de la impugnación;
- 5.- Carga de la prueba, y
- 6.- Carga de la contestación a la demanda.

³³ Ibid. p. 229

³⁴ Idem.

IV.3.- CARGA DE LA CONTESTACION DE LA DEMANDA A CARGO DEL PATRON.

Como ya he apuntado, esta es una de las diversas cargas que caracteriza el desenvolvimiento del procedimiento laboral, puedo entonces decir que la parte demandada en un juicio, se encuentra en libertad de producir o no la contestación a la demanda que se ha incoado en su contra o de optar por no hacerlo. El órgano jurisdiccional no puede obligarlo a ello.

Podemos decir que la regla general es que la parte demandada ejercite la facultad de producir la contestación a la demanda para así lograr obtener un interés específico que favorezca sus intereses.

La contestación de la demanda es en el fondo, el ejercicio de la acción desde el punto de vista contrario, o sea la del demandado.

De acuerdo con nuestra ley laboral, la contestación deberá producirse ya sea en forma oral o por escrito en la etapa de demanda y excepciones, dentro de la audiencia señalada para que tenga verificativo la conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas en el procedimiento ordinario. (Art. 878)

En la contestación de demanda se deberán oponer las defensas y excepciones que se juzguen pertinentes, afirmando o negando todos y cada uno de los hechos aducidos en la demanda o expresando los que

se ignoren cuando no sean propios. La contestación se deberá producir se encuentre o no presente el actor, ya que a diferencia de lo que disponía nuestro ordenamiento laboral antes de la reforma procesal de 1980, ya no se archiva el expediente en caso de no concurrir las partes a la audiencia, sino que la misma se lleva a cabo por las 3 etapas que hemos mencionado aun cuando no concorra ninguna de las partes.

En la práctica el demandado, al producir su contestación, puede asumir diversas actitudes que pueden ser las siguientes:

A.- Existe una posibilidad de allanamiento total a la demanda que se ha planteado, esto es que el demandado confiesa los hechos narrados por el actor y le reconoce las prestaciones y derechos invocados. Luego entonces, la función jurisdiccional en un sentido amplio no se desenvuelve, pues carece de materia. Aquí el órgano jurisdiccional se limitará a reconocer las consecuencias que se deriven de la conformidad de las partes o lo que es lo mismo, no emitirá un juicio sobre la cuestión ya planteada por el demandante y admitida por el demandado; simplemente sancionará las declaraciones de voluntad expresadas por las partes en su resolución.

B.- Otra posibilidad estriba en que el demandado al producir su contestación, controverta alguno o algunos puntos de la demanda, significa entonces que hay una divergencia, misma que puede versar sobre los siguientes puntos según el artículo 878 de la Ley de la Materia:

1.- Sobre uno, varios o todos lo hechos expuestos en la demanda.

2.- Sobre el derecho, es decir, las partes pueden estar de acuerdo con los hechos, pero mientras una de ellas sostiene que se generan determinados derechos, la otra difiere de ello, manifestando que son otros derechos los derivados o que no provienen de los hechos los determinados por la contraparte.

C.- Así mismo, puede haber discrepancia sobre el desenvolvimiento de la función jurisdiccional. Esto significa que las partes pueden o no estar de acuerdo con los hechos y el derecho, pero hacen recaer la discrepancia sobre la procedencia de la vía, por incompetencia del órgano ante el cual se ha presentado la demanda.

Cabe mencionar que la controversia puede versar sobre una, dos o las tres materias antes expuestas a la vez.

Ahora bien, cualquiera de las actitudes que se tome al momento de producir la contestación de la demanda, deberá hacerse de acuerdo con los lineamientos que marca la Ley Federal del Trabajo.

Cabe hacer notar uno de ellos por la importancia que reviste para el desarrollo de este trabajo, el cual se encuentra en la fracción IV del artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra dice:

" En su contestación opondrá el demandado sus excepciones y defensas, debiendo referirse a todos y cada uno de los hechos aducidos en la demanda..."

Luego entonces vamos a establecer el concepto de excepciones y defensas proporcionando sus diferencias.

IV.4.- EXCEPCIONES Y DEFENSAS. DIFERENCIAS.

Según se advierte de la obra "Repertorio Jurídico de Locuciones y Aforismos Latinos y Castellanos" del maestro Guillermo Cavanellas, el concepto de excepción nació en el periodo formulario del Derecho Romano y consistió en una cláusula que se insertaba en la fórmula que el Magistrado concedía al actor, como una restricción puesta por el Magistrado al poder de condenar.

Mediante ella se autorizaba a los jueces o a los árbitros para absolver al demandado si este lograba probar alguna circunstancia de hecho, por la cual sería injusto condenarlo.

En el Libro IV, Título XII, Fracción I de las Institutas, Justiniano definió a las excepciones como "...los medios de defensa establecidos en favor de los demandados..."³⁵ porque sucede frecuentemente que una demanda ante los Tribunales sea justa en si misma, y sin embargo resulte injusta respecto de la persona en contra de quien se ejercite la acción.

La palabra excepción según el Diccionario Hispánico Universal, etimológicamente tiene un origen romano y se deriva del latín Exceptio, que significa acción y efecto de exceptuar o excluir.

³⁵ Cavanellas, Guillermo, Op. Cit. p. 7

En un sentido amplio, se entiende por excepción la oposición que el demandado formula frente a la demanda bien como obstáculo definitivo o provisional a la actividad provocada mediante el ejercicio de la acción, en el órgano jurisdiccional, bien para contradecir el derecho material que el actor pretende hacer valer con el objeto de que la sentencia que ha de poner término a la relación procesal lo absuelva de un modo total o parcial. Es a mi juicio el maestro Ugo Rocco quien ha dado el concepto más claro sobre lo que debe entenderse por excepción. Al efecto el ilustre jurista manifiesta:

"El derecho de obrar que compete al demandado se llama derecho de contradicción (de excepción o de defensa); no constituye un derecho diverso de acción, sino sólo un diverso aspecto de este mismo; aspecto que resulta de la diversa posición que en el proceso asumen los sujetos activos de la relación procesal. La pretensión del demandado, no es por tanto, substancialmente diversa de la pretensión análoga del actor frente a los órganos jurisdiccionales"³⁶

Por su parte, la doctrina española ha establecido una línea divisoria precisa entre defensa y excepción.

Al respecto, el maestro Rafael de Pina Vara en su "Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal y Territorios Federales anotado", menciona que "La excepción se dirige a poner un obstáculo temporal o perpetuo a la actividad del órgano jurisdiccional, se refiere a

³⁶ Rocco, Ugo, "Derecho Procesal Civil", de la biblioteca jurídica de Alberto Vázquez del Mercado, traducción de Felipe Tena, México 1939, p. 229.

la falta de los presupuestos o requisitos necesarios para que pueda establecer una relación procesal perfecta. La defensa es una oposición, no a la actividad del órgano jurisdiccional, sino al reconocimiento del derecho material pretendido en la demanda³⁷

Podemos entonces apuntar que solo constituyen verdaderas excepciones los hechos impeditivos o modificativos que dan nacimiento a un derecho del demandado contra el actor que pueda hacerse valer al contestar la demanda. Con los elementos antes apuntados, podemos concluir que lo que tiene de característico la excepción es el ser un medio de defensa.

De acuerdo con los conceptos que he expresado, los principales puntos en que se puede diferenciar la defensa y la excepción son a mi entender:

1.- La defensa es el género en tanto la excepción es una especie de defensa; es por ello que toda excepción es una defensa, pero no toda defensa es una excepción.

2.- La excepción trata de destruir la acción o bien de diferir el ejercicio de la misma en tanto no se cumplan con ciertos presupuestos.

³⁷ Pina Vara, Rafael De, "Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal y Territorios Federales anotado", Editorial Porrúa, S.A., 7a. Edición, México 1980, p. 24.

La defensa no trata de destruir la acción o de determinarla, sino que puede ser dirigida en contra de los elementos o presupuestos de la acción.

3.- La excepción no puede ser considerada de oficio por el juez, sino que es necesario que la haga valer el demandado para que formen parte de la litis.

La defensa puede probar por sí misma, cuando hay prueba suficiente de ella en los autos, que el actor no ha demostrado la existencia de los elementos constitutivos de la acción ejercitada.

4.- Las excepciones al hacerse valer, presuponen la existencia de la acción ejercitada en el juicio a la que impugnan y pretenden nulificar o destruir.

5.- La excepción es un derecho que el demandado tiene en contra del actor y que puede hacer valer en el juicio donde es demandado; puede afirmar que es un contraderecho frente a la acción.

6.- En cuanto al procedimiento, la excepción siempre se opone dentro de un cierto tiempo fatal, en tanto que la defensa por regla general se puede ejercitar dentro de cualquier tiempo, pero dentro del procedimiento hasta antes de citar para la sentencia.

IV.5.- EFECTOS DE LA CONTESTACION DE LA DEMANDA.

La contestación de la demanda, genera el efecto de limitar el alcance de la contienda, la materia del conflicto, el tema de la controversia, es lo que se conoce en el lenguaje jurídico como "litis".

Es en la fijación de la litis donde se encuentran determinados los puntos de la controversia, el objeto del pleito, las proposiciones de controversia de cada una de las partes, la expresión precisa de sus pretensiones, en otras palabras, lo que se reclama en la demanda y se refuta en la contestación.

La litis, una vez fijada por las partes, delimita el alcance de la contienda y esta limitación tiene el efecto de obligar al juzgador a resolver exclusivamente los puntos controvertidos y a las partes les imposibilita para ampliar la controversia. El maestro Trueba Urbina ³⁸, nos enseña que en el derecho procesal la Litis puede ser de dos tipos, a saber:

- 1.- Litis abierta
- 2.- Litis cerrada.

La litis abierta entendida como aquella facultad que la ley concede a las partes para modificar la Litis formada al iniciarse el juicio. La litis cerrada se da cuando la misma no puede ser modificada por las partes después de que hayan fijado los hechos y el derecho en los escritos de demanda y contestación, en la réplica y en la réplica.

³⁸ Trueba Urbina, Alberto, "Tratado Teórico Práctico de Derecho Procesal del Trabajo", Editorial Porrúa, S.A., 6a. Edición Actualizada, México 1980. pp. 230-233.

En el proceso laboral mexicano, de acuerdo con las disposiciones que lo forman, se estima que la litis es cerrada.

En nuestro proceso laboral, a partir de la contestación a la demanda, no se puede modificar la litis, ni como consecuencia de la opción que establece la Ley Federal del Trabajo en el sentido de que las partes podrán por una sola vez replicar y contrareplicar brevemente, por lo que considero con el Maestro Trueba Urbina estar en presencia de la litis cerrada.

De aquí la importancia que tiene el litigante al producir su contestación, para sentar las bases de la controversia, pues posteriormente no pueden modificarse estas bases.

Ahora bien, toda vez que se han analizado todos los elementos a que he hecho referencia en éste y los anteriores capítulos, y que se ha formado un marco para el entendimiento del presente trabajo, en el siguiente capítulo procederemos a analizar lo relativo al aviso de rescisión en el proceso del trabajo, no sin antes analizar lo relativo a las pruebas y sus efectos.

IV.6.- LA PRUEBA.

El vocablo prueba deriva del latín "probo", bueno, honesto y "probandum", recomendar, aprobar, experimentar, patentizar, hacer fe; con el transcurso del tiempo el vocablo prueba ha suscitado su

concepción en sentido amplio y en sentido estricto. En sentido amplio se designa como prueba a todo el conjunto de actos desarrollados por las partes, los terceros y el propio juzgador, con el objeto de lograr la obtención del cercioramiento judicial sobre los hechos discutidos y discutibles. En sentido estricto, prueba es la obtención del cercioramiento del juzgador acerca de los hechos discutidos y discutibles cuyo esclarecimiento resulte necesario para la resolución del conflicto sometido a su conocimiento en el proceso. Por extensión también se suele denominar pruebas a los medios, instrumentos y conductas humanas con los cuales se pretende lograr la verificación de las afirmaciones de hecho.³⁹ Así pues, puntualizo:

1.- La prueba es una operación dirigida a hacer patente la exactitud o inexactitud de una proposición.

2.- La prueba es un método de averiguación y un método de comprobación;

3.- La prueba es un medio de verificación de las proposiciones que los litigantes formulan en el juicio.

Son objeto de prueba los hechos controvertidos, tal como lo puntualiza la Ley Federal del Trabajo en su artículo 777, exceptuando por ende los notorios, irrelevantes, imposibles o notoriamente inverosímiles, inútiles, intrascendentes, confesados o que no tengan relación con la litis

³⁹ Diccionario Jurídico Mexicano, Tomo VII, pp. 302-303.

planteada como lo dispone el artículo 779 de la ley antes citada. A continuación transcribiré a la letra los artículos mencionados:

"Artículo 777. Las pruebas deben referirse a los hechos controvertidos cuando no han sido confesados por las partes."

"Artículo 779. La Junta desechará aquellas pruebas que no tengan relación con la litis planteada o resulten inútiles o intrascendentes, expresando el motivo de ello."

Así pues, la Ley Federal del Trabajo en su artículo 776 indica un catálogo de probanzas, admitiendo todos los medios de prueba mientras no sean contrarios a la moral o al derecho, por lo que enumera las pruebas CONFESIONAL, la DOCUMENTAL, la TESTIMONIAL, la PERICIAL, la INSTRUMENTAL DE ACTUACIONES, la PRESUNCIONAL, y los medios aportados por los descubrimientos de la ciencia.

En materia laboral se rompe aquél viejo principio de "el que afirma está obligado a probar", ya que la carga de la prueba por cuanto hace a las condiciones de trabajo pertenece a la parte patronal.

Para poder llegar con cierto éxito a las conclusiones del presente trabajo, es menester que analicemos con más detenimiento a la prueba presuncional.

IV.6.1.- LAS PRESUNCIONES EN EL PROCESO LABORAL.

El fin de toda prueba es producir certeza en el juzgador para que cumpla con la misión social de dar a cada quien lo que le corresponde, aplicando la justicia distributiva que no es sino el objeto del derecho. Esto se logra mediante una relación de premisas, mediante la resolución del clásico silogismo. Así que para tocar fondo en el tema, nos auxiliaremos de nuestra vieja amiga, la lógica. Ciertamente, un silogismo no es sino un elemento de una de las operaciones del intelecto, que es el "juicio", que no es más que la relación o contraposición de dos ideas para obtener una conclusión. Una premisa mayor, una menor y una conclusión. Cuando dichas ideas tienen una relación de identidad, efectuamos un juicio analítico; cuando las ideas tienen una relación de diversidad, efectuamos un juicio sintético. Pero en una relación de diversidad en un juicio sintético, nos encontramos con la causalidad (lo que provoca la diversidad en las premisas).

Ahora bien, la presunción es un juicio lógico del legislador o del Juez, en virtud de la cual se considera como cierto o probable un hecho con fundamento en las máximas generales de la experiencia, que le indican cuál es el modo normal como suceden las cosas y los hechos.

Según el maestro Becerra Bautista, la primera de ellas es la presunción legal que a su vez se subdivide en "juris et de jure" que son consideradas así por disposición de la ley y "juris tantum" que admiten prueba en contrario, y la segunda la presunción humana.⁴⁰

⁴⁰ Becerra Bautista, José, "Introducción al Estudio del Derecho Procesal Civil". pp. 152-154.

Hay presunción legal cuando la ley lo establece, no admite prueba en contrario por lo que se le denomina "iuris et de iure"; así lo ordena el artículo 831 de la Ley de la Materia cuando determina que hay presunción legal cuando la ley lo establece expresamente. Hay presunción humana cuando derivado de un razonamiento lógico del Juzgador, a partir de las constancias de autos, se advierte de un hecho conocido, uno desconocido; la Ley Federal del Trabajo determina en el artículo antes mencionado, que la presunción será humana cuando de un hecho debidamente probado se deduce otro que es consecuencia de aquél.

Estamos ante las presunciones "iuris tantum", que admiten prueba en contrario.

Sin embargo, en el artículo 833 la Ley Federal del Trabajo determina que cabe prueba en contrario respecto de las presunciones legales y las humanas, y esta situación está fuera de doctrina y técnica jurídica, y sin embargo es norma jurídica obligatoria.

Independientemente de lo antes mencionado, hay que tomar buena cuenta de la Prueba Presuncional para llegar a las conclusiones del presente trabajo de investigación.

CAPITULO V

ANALISIS DEL ULTIMO PARRAFO DEL ARTICULO 47 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO .

V.1. DESPIDO Y RESCISION.

Para iniciar el análisis de este capítulo, es menester establecer con claridad si existe diferencia en la ley de la materia en los conceptos de rescisión y despido. Doctrinalmente existe una pugna entre los diversos estudiosos de la materia, respecto del uso correcto o incorrecto del término "rescisión" en materia laboral. Este combate interdoctos lo debe resolver la Ley Federal del Trabajo, que por cierto es y debe ser el instrumento legal aplicable en la materia y la norma que debe interpretarse para corregir los usos inadecuados en la práctica.

Por lo que respecta al concepto de rescisión, el Maestro Mario de la Cueva dice que "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 con sus obligaciones."⁴¹

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social manifiesta al respecto que la rescisión de la relación de trabajo es la "Terminación unilateral de

⁴¹ Cueva, Mario De la, "Derecho Mexicano del Trabajo", Editorial Porrúa, S.A., 7a. Edición, México 1963, p. 808.

la relación individual de trabajo, con base en alguna o algunas de las causas expresamente previstas en la ley."⁴²

La Ley Federal del Trabajo al respecto menciona en su artículo 46 que tanto el patrón como el trabajador podrán rescindir la relación de trabajo sin responsabilidad alguna, siempre y cuando sea por causa justificada.

Así podemos definir a la rescisión como el acto unilateral, sea del patrón o sea del trabajador, de dar por terminada la relación de trabajo anticipadamente, cuando la parte que la invoca tiene causa o causas justificadas para ello, es decir siempre operará en el caso de que cualquiera de las partes de la relación de trabajo incumpla con las obligaciones a su cargo.

Por lo que hace al despido nuestra legislación no da un concepto, sino que ha sido la doctrina la que se ha encargado de elaborarlo.

El maestro Mario de la Cueva conceptúa al despido como "La manifestación del patrón que da por rescindida la relación de trabajo y hace saber la causa o causas que lo justifican."⁴³

Como se advierte de la obra "El Despido" del maestro Francisco Ramírez Fonseca, éste adopta el concepto de Alberto José Carro Igelmo

⁴² Manual de Derecho del Trabajo, publicado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 3a. Edición, México 1982, p. 434.

⁴³ Cueva, Mario De la, Op. Cit. p. 611.

y determina que "... llamamos despido a la ruptura del contrato fundado o no en causa justa, por voluntad unilateral del empresario"⁴⁴

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social define al despido como "...la terminación o rescisión de la relación de trabajo, llevada a cabo unilateralmente por el patrón."⁴⁵

Podemos llegar a conceptualizar al despido como el acto por medio del cual el patrón hace saber en forma inequívoca al trabajador, su voluntad de dar por terminada unilateralmente y por anticipado la relación de trabajo que les unía, con causa justa o injusta y por tanto debe retirarse del centro de trabajo. De lo analizado con anterioridad y de lo dispuesto por la Ley Federal del Trabajo podemos decir:

- a) Cuando el trabajador se separa unilateral y voluntariamente de su empleo sin mediar causa alguna, estamos frente a la renuncia.
- b) Cuando el trabajador es separado de su empleo por causas imputables al patrón, estamos frente a la rescisión.
- c) Para el patrón, la voluntad de dar por terminada anticipadamente el contrato de trabajo se llama rescisión, y la consecuencia de la misma es el despido, en sus modalidades de justificado o injustificado.

Será justificado aquél despido que sea consecuencia de haber cometido el trabajador la o las conductas a que se refiere el artículo 47

⁴⁴ Ramírez Fonseca, Francisco, "El Despido", Edición Especial Grupo Editorial, S.A., México 1978, p. 45

⁴⁵ Manual del Derecho del Trabajo, editado por la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, Tercera Edición, México 1982, p. 133.

de la Ley Federal del Trabajo y que están íntimamente ligadas con las obligaciones a su cargo, consignadas en el artículo 134 del ordenamiento legal antes invocado. Aunque de facto sea justificado, también deberá cubrir el patrón los requisitos que señala el artículo 47 para que en juicio, esté en aptitud de demostrar la justificación del despido.

Será injustificado aquél despido que produce el patrón cuando omite fundarse en una causal de incumplimiento; aquél en que el patrón no demuestre la terminación de una obra determinada, y aquél que a pesar de la posibilidad de su justificación, no haya cubierto con los requisitos indicados en el artículo 47. Al efecto, la Suprema Corte de Justicia de la Nación emitió una Tesis Jurisprudencial que a la letra transcribo:

"DESPIDO INJUSTIFICADO, QUE DEBE ENTENDERSE POR.- Aunque en la Constitución General de la República y en la Ley Federal del Trabajo no se da una definición de lo que es el despido injustificado, la misma puede obtenerse por exclusión si se atiende a lo que disponen los artículos 46 y 48 del segundo de los ordenamientos legales antes citados; o sea que siempre que el patrón rescinda unilateralmente el contrato de trabajo y dentro del juicio respectivo no compruebe la causa de la rescisión, existirá la figura de despido injustificado y dicho patrón será acreedor a las sanciones que para tales casos señalan la propia Constitución y la Ley. -Amparo Directo 3379/73.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente:Ma. Cristina Salmorán de Tamayo.- S.J.F.- Séptima Epoca.- Vol. 58.- Quinta Parte. p. 20 (Cuarta Sala)"⁴⁶

⁴⁶ Semanario Judicial de la Federación, Séptima Epoca Vol. 58.- Quinta Parte, P. 20 Cuarta Sala.

Una vez determinado que el despido es la consecuencia inmediata de que el patrón rescinda la relación laboral con su trabajador, me dedicaré a analizar la figura de la rescisión regulada por el artículo 46 de la Ley Federal del Trabajo que a continuación transcribo:

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

Este artículo contiene varias notas de interés que a continuación señalo:

A).- LA RESCISIÓN PUEDE INVOCARSE POR CUALQUIERA DE LAS PARTES INMERSAS EN LA RELACION LABORAL, pero de manera diversa. El trabajador está facultado por la ley a ejercitar la rescisión vía acción, desprendiéndose lo anterior de lo dispuesto en el artículo 52 de la ley laboral, teniendo éste la carga de acreditar la causal de rescisión y en caso de acreditarla, tendrá derecho a las indemnizaciones previstas por el artículo 50. El trabajador puede acudir ante el Organismo Jurisdiccional en defensa de sus derechos; al efecto cito los numerales invocados:

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

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

1.- Si la relación de trabajo fuere 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 a que hubiese prestado sus servicios;...

2.- 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 y...

3.- 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."

Por otra parte, para el patrón la rescisión en juicio sólo podrá invocarse vía excepción y/o defensa, siempre y cuando se hayan cumplido con los requisitos previstos por el artículo 47. Esto es, actúa en forma pasiva y no podrá acudir ante el Organismo Jurisdiccional a demandar la rescisión de la relación de trabajo vía acción.

Ahora bien, la postura patronal en la especie no se encuentra determinada con precisión en la ley, ni en la actual vigente ni previa a la reforma de 1980; el criterio prevaleciente hasta el año de 1976 defendido por los doctrinarios según se advierte de la obra del maestro Francisco

Ramírez Fonseca era el siguiente: "Lo normal es que el patrón despida al trabajador cuando decide prescindir de sus servicios; pero puede también, sin despedir al trabajador, demandar ante la Junta la rescisión del contrato, sin segregarlo de la fuente de trabajo. En este caso, si la acción intentada por el patrón culmina en un laudo ejecutoriado que le sea favorable, la ruptura de la relación se presenta hasta ese momento procesal. Si la acción intentada naufraga, la relación de trabajo nunca llega a suspenderse ni a romperse"⁴⁷

El maestro Mario de la Cueva comenta en su obra "Derecho Mexicano del Trabajo" que "La rescisión de la relación de trabajo puede realizarse en dos formas distintas: El primer sistema consiste en subordinar la rescisión ante previa declaración judicial, en este caso, el trabajador y el patrón deben ejercitar ante la Autoridad competente la acción de rescisión alegando la causa que la justifica, por lo que, durante la tramitación subsiste la relación de trabajo y consecuentemente, las respectivas obligaciones, es decir, prestación de servicios y pago de salario. El segundo sistema tradicionalmente practicado en el sistema de derecho alemán, permite al patrón separar inmediatamente al trabajador y a éste separarse cuando el motivo rescisorio sea imputable al patrón."⁴⁸

A pesar de que en ninguna parte encontramos una prohibición expresa al patrón para ejercitar la acción rescisoria respecto del contrato y/o relación de trabajo que le une al trabajador, la Suprema Corte de

⁴⁷ Ramírez Fonseca, Francisco, Op. Cit. p. 51

⁴⁸ Cueva, Mario De la, Op. Cit. p. 113.

Justicia de la Nación emitió su criterio al respecto como se desprende de la siguiente ejecutoria:

"RESCISION DEL, CONTRATO DE TRABAJO, POR CAUSAS IMPUTABLES AL TRABAJADOR, INEXISTENCIA LEGAL DE LA ACCION.- Cuando un trabajador incurre en alguna o algunas de las causales de rescisión previstas por el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, el patrón tiene derecho a rescindirle, sin responsabilidad alguna, el contrato de trabajo que los une y, por tanto, derecho a separarlo justificadamente del puesto que desempeñe, derecho que si no se ejercita en la forma prevista por la ley, esto es, mediante la separación del obrero, no puede ejercitarse mediante otra diversa. En consecuencia, si la empresa en lugar de separar al obrero si consideraba que había dado motivos para despedirlo justificadamente, ocurrió ante la Junta responsable, para demandarle la rescisión de su contrato de trabajo, la acción intentada por tal motivo, resultó legalmente inexistente. Amparo Directo 3087/75.- Juan Pérez Damièn.-30 de Agosto de 1976.- 5 votos.- Ponente Jorge Saracho Alvarez"⁴⁹

Esto es, prevaleció el criterio respecto de que la rescisión para el patrón debe operar vía excepción, o sea que el patrón debe excepcionarse argumentando la justificación del despido cuando conteste la demanda instaurada por el trabajador, siempre y cuando haya cumplido con el requisito establecido en el artículo 47 de la Ley de

⁴⁹ Semanario Judicial de la Federación. Séptima Época. Vols. 91-96. Quinta Parte. Julio-diciembre 1976, Cuarta Sala, pág. 73.

la Materia, a saber, haber entregado al actor por cualquiera de las vías contempladas por la ley, el aviso escrito de la rescisión.

B).- LA RELACION DE TRABAJO PODRA RESCINDIRSE EN CUALQUIER TIEMPO. Ello se refiere, independientemente del tiempo que falte para terminar la relación de trabajo, sea por tiempo o por obra determinada o en cualquier momento si es indeterminada. Sin embargo esto implica que la rescisión está sujeta a una prescripción para su ejercicio, ya que ambas partes cuentan con un término de treinta días para invocar la causal, como lo señala el artículo 52 antes transcrito y el artículo 517 de la Ley Federal del Trabajo que cito textualmente:

"Artículo 517. Prescriben en un mes:

- I. Las acciones de los patrones para despedir a los trabajadores, para disciplinar sus faltas y para efectuar descuentos en sus salarios; y
- II. Las acciones de los trabajadores para separarse del trabajo."

En los casos de la fracción I, la prescripción corre a partir respectivamente, del día siguiente a la fecha en que se tenga conocimiento de la causa de la separación o de la falta, desde el momento en que se comprueben los errores cometidos, o las pérdidas o averías imputables al trabajador, o desde la fecha en que la deuda sea exigible.

**ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA**

En los casos de la fracción II la prescripción corre a partir de la fecha en que se tenga conocimiento de la causa de separación.

C).- LA RESCISION OPERA UNICAMENTE POR CAUSA JUSTIFICADA, es decir por haber incumplido cualquiera de las partes con las obligaciones a su cargo, ya sea como patrón o trabajador, esencialmente cuando incurren en las conductas contempladas en los artículos 47 y 51 de la Ley Federal del Trabajo y que constituyan una falta grave.

D).- LA RESCISION LIBERA DE RESPONSABILIDAD A LA PARTE QUE LA INVOCA.- Por la relación de trabajo, patrón y trabajador adquieren mutuas obligaciones:

- a) Para el trabajador, la prestación de un trabajo personal y subordinado.
- b) Para el patrón, la obligación de pagar un salario.

Si el trabajador invoca la rescisión, se liberará de seguir prestando sus servicios para el patrón, deja de estar obligado a desempeñar las labores contratadas.

Si el patrón es quien invoca la rescisión, dejará de ser responsable y obligado a pagar al trabajador su salario.

V.2.- EL AVISO DE RESCISION POR ESCRITO.

V.2.1.- ANTECEDENTES.

Según estudios del maestro Mario de la Cueva en su obra "Derecho Mexicano del Trabajo" La Ley Federal del Trabajo de 1931 era omisa en cuanto al señalamiento de los requisitos que debía tener el acto del despido, no es sino hasta la nueva ley de 1970 cuando aparece consignada la obligación del patrón de dar aviso por escrito del despido y sus causas.

La comisión encargada de elaborar el proyecto de ley laboral de 1970, recibió diversas solicitudes, en las que se pedía el señalamiento de los requisitos que debería satisfacer el acto del despido. Después de consultar los laudos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y las Ejecutorias de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, se incluyó un párrafo último en el artículo 47 de dicha ley que decía "El patrono deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión"⁵⁰

Pero la omisión de dar aviso por escrito, careció en principio de sanción específica, produciéndose un debate doctrinario entre nuestros tratadistas y aún en el ámbito jurisdiccional laboral, teniéndose las más variadas y contradictorias resoluciones.

⁵⁰ Cueva, Mario De la, Op. Cit. p. 250.

Al respecto, el maestro Mario De la Cueva en su obra "Derecho Mexicano del Trabajo" menciona que "El patrón puede despedir y no entregar la constancia, pero si así ocurren los hechos, no podrá alegar en su defensa ninguna causa justificada de rescisión, lo que dará por resultado de que una vez comprobado el hecho del despido, debe decretarse la reinstalación o el pago de la indemnización procedente a elección del trabajador."⁵¹

Por su parte, el maestro Alberto Trueba Urbina en su obra "Nuevo Derecho Procesal del Trabajo", manifiesta que "El aviso escrito es una formalidad jurídica, en caso de que el patrón despida al trabajador sin darle aviso por escrito, el despido es injustificado y quedará obligado a probar que no despidió al trabajador o que éste abandonó el trabajo, pues de lo contrario se escudaría en el incumplimiento de un precepto imperativo para originarle al trabajador desventajas en el juicio laboral, de acuerdo con el principio procesal derivado del artículo 775. Ahora bien, si el trabajador se niega a recibir el aviso escrito, el patrón deberá comprobar fehacientemente tal circunstancia para no ser acreedor a las sanciones anteriores."⁵²

El Tratadista Nestor de Buen Lozano en su obra "Derecho Procesal del Trabajo" indica que "En rigor y abordando el problema desde el punto de vista de la técnica jurídica, el omitir la forma determina la nulidad del acto, y por tanto, excluye la posibilidad de que sea justificado. Por otra parte se produce un efecto secundario de preclusión

⁵¹ Ibid. p. 253.

⁵² Trueba Urbina, Alberto, Op. Cit. p. 301.

en los casos en que sólo se mencione alguna de las causas del despido. Si existieren otros, no podrían invocarse posteriormente en juicio."⁵³

El Doctrinario Baltazar Cavazos Flores en su obra "Nueva Ley Federal del Trabajo Tematizada" menciona que "Consideramos que la falta de dicho aviso no invalida el despido del trabajador y que el patrón está en posibilidad de esgrimir la causal o causales que estime pertinente precisamente en la audiencia de demanda y excepciones ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje... por lo tanto es factible que un patrón que indicó a un trabajador que lo había despedido por una causal determinada, cambie su excepción y haga valer otra causal diferente, en la audiencia de demanda y excepciones... así mismo un patrón puede avisar a un trabajador que lo despide con fundamento en todas y cada una de las causales a que se refiere el artículo 47 y posteriormente en la audiencia de demanda y excepciones hace valer sólo determinadas causales."⁵⁴

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social opinó que "la sanción en que incurre la empresa por no dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión, está determinada por el artículo 886 de la propia Ley Laboral."⁵⁵

⁵³ Buen Lozano, Nestor De, Op. Cit. p. 544

⁵⁴ Cavazos Flores, Baltazar, "Nueva Ley Federal del Trabajo Tematizada", Editorial Trillas, S.A., 6a. Edición, México 1979, p. 162.

⁵⁵ Opinión del Departamento Jurídico de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, de fecha 29 de agosto de 1970, a consulta hecha por el Dr. Cavazos, citada en la obra indicada en la nota anterior, p. 162.

El Poder Judicial de la Federación dio al respecto dos interpretaciones, que son contradictorias:

"RESCISION DEL CONTRATO DE TRABAJO, ES OBLIGACION DEL PATRON CUMPLIR CON EL ARTICULO 47, PARTE FINAL, DE LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Como se aprecia del último párrafo del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, resulta que es obligación del patrono el hacer saber por escrito al trabajador la fecha y las causas por las cuales se rescinde el contrato de trabajo, pues dicho párrafo del precepto invocado dice: 'el patrono deberá dar aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión.'. Como en el caso a estudio, de todo lo actuado en el expediente laboral de donde deriva el acto reclamado no aparece demostrado en forma alguna que el demandado hubiese dado el aviso por escrito a que se refiere el precepto legal invocado, es claro entonces que el incumplimiento de esa disposición trae como consecuencia que las excepciones hechas valer en la contestación de la demanda, basada precisamente en el fundamento de que se rescindió el contrato de trabajo por causas inoperantes legalmente por falta de ese aviso escrito, pues de lo contrario el demandado se escudaría en el incumplimiento de un precepto imperativo para originarle al trabajador desventajas en el juicio laboral, de acuerdo con el principio que rige en los juicios de esa naturaleza."⁵⁶

"RESCISION DE LA RELACION LABORAL, OMISION DEL AVISO POR PARTE DEL PATRON DE SU CAUSA. La falta de cumplimiento que al

⁵⁶ Semanario Judicial de la Federación, 7a. Epoca, Volumen 60, 6a. Parte, p. 74, Tribunal Colegiado del Séptimo Circuito.

patrón impone el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, de dar a conocer en el aviso de rescisión de contrato de trabajo la causa o causas de tal rescisión, no produce la consecuencia de que la Junta deba estimar injustificado el despido del trabajador. En primer lugar, porque la ley de la materia no castiga con esa sanción al patrón incumplido atento a lo dispuesto por el artículo 48 de dicha ley, en segundo lugar porque en materia laboral subsiste el principio general de derecho de que el actor en el juicio está obligado a exponer y probar los hechos constitutivos de su acción y el demandado a hacer lo mismo con sus excepciones y defensas, atento a lo establecido en los artículos 752 y 753 fracción V de la ley invocada, o sea, que de conformidad con tales preceptos en el juicio laboral la parte demandada está obligada a oponer sus excepciones y defensas precisamente en la audiencia de demanda y excepciones y en el caso de que no hubiera llegado a un arreglo conciliatorio, atento a lo previsto por la fracción III del precitado artículo 753, y en tercer lugar, porque la justificación o injustificación del despido no dependen del aviso o falta del mismo, sino de que los hechos que lo originaron sean o no constitutivos de alguna o algunas de las causales señaladas por el mencionado artículo 47, a virtud de las cuales puede el patrón rescindir el contrato o relación de trabajo sin responsabilidad.⁵⁷

Para cerrar el debate suscitado por la omisión de dar aviso por escrito al trabajador de su despido, se hizo una reforma-adición al artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, estableciéndose en forma clara, la sanción aparejada a la omisión, mismo que fue publicado en

⁵⁷ Jurisprudencia.- Apéndice 1975, 5a. Parte, 4a. Sala, Tesis 199, p. 190.

el Diario Oficial de la Federación con fecha 4 de enero de 1980 y que entró en vigor el primero de mayo del mismo año:

" Artículo 47: ...

...

"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."

V.2.2.- CONTENIDO DEL AVISO DE RESCISION.

El contenido del aviso de rescisión reviste los siguientes elementos:

1.- EXTERIORIZACION DE LA VOLUNTAD DEL PATRON DE DAR POR TERMINADA LA RELACION LABORAL. En el aviso debe expresarse con claridad la voluntad del patrón de dar por terminada la relación de trabajo, debe ser determinante y no dejar dudas ni sujeta a condición alguna la voluntad de terminación de la relación.

2.- LA EXPRESION DE LA CAUSA O CAUSAS DEL DESPIDO. El despido presupone la existencia de la causa o causas, por lo que la ley determina

que en el aviso deben expresarse. Debemos atender el principio de seguridad, tanto para el trabajador como para el patrón y que las causas se manifiesten con toda claridad y precisión, ya que en última instancia será la Junta la que califique si son o no justificativas y de naturaleza grave. Estas causas son los elementos fácticos de acción u omisión, que se imputan al trabajador para que opere en él la sanción más drástica en materia laboral, a saber: la pérdida de su trabajo. En el escrito del aviso de rescisión se deben mencionar los preceptos legales y los hechos que generan el despido, para que por una parte el trabajador tenga conocimiento de los hechos que generaron la rescisión, y por la otra para el efecto de que la Junta se allegue de los elementos necesarios para calificar el despido.

3.- SU FORMA ESCRITA. Es exigida por la ley. Esta forma especial es conveniente para facilitar la prueba, pues cuando se llega a la ruptura del vínculo laboral, están a la puerta de un litigio. Por tanto, en todos los casos de despido expreso, el aviso debe darse por escrito. Así mismo, el artículo 784 fracción VI de la Ley de la materia, impone al patrón la carga de probar el haber dado aviso por escrito al trabajador y la causa de su despido. Pero el efecto inmediato de este requisito, es hacer saber al trabajador de manera indubitable, la fecha y la causa o causas que originaron el despido.

4.- LA FECHA DEL DESPIDO. Aún cuando la ley determina que el aviso de rescisión deberá contener la fecha del despido, en nada afectará la validez del mismo si llega a omitirlo, ya que en todo caso lo que prevalecerá será la fecha en que se le entregó al trabajador el

documento, que lógicamente y jurídicamente debe coincidir con su separación material del centro de trabajo.

Lo que sí es de suma importancia y por razones preventivas y para evitar posibles prescripciones, es detallar el momento en que se tuvo conocimiento de las causas que llevaron al patrón a rescindir la relación laboral al trabajador.

V.2.3.- EFECTOS DEL AVISO DE DESPIDO.

1.- El efecto directo y principal del aviso es fijar, en primer lugar, el momento preciso en que deben cesar las obligaciones principales de la relación de trabajo, para el trabajador la de prestar los servicios y para el patrón dejar de pagar los salarios. Por sí mismo el aviso no basta para determinar que el despido es justificado, ello será materia de juicio. Esta manifestación unilateral del patrón se encuentra sujeta a múltiples vicisitudes, dependientes ahora de la voluntad del trabajador despedido en las siguientes hipótesis:

- a) Si se demanda fuera del plazo que la ley determina o nunca se demanda, la relación de trabajo habrá terminado en la fecha en que se dio el despido, sin importar si el despido fue justificado o injustificado, ya que por cuestiones de prescripción, la Junta no estaría facultada para declarar la legalidad o ilegalidad del despido.

b) Si el trabajador demanda la indemnización ha optado también al igual que el patrón por la terminación de la relación de trabajo, quedando en este caso únicamente determinar la justificación o injustificación de las causas del despido y en su caso, la indemnización a que se hace acreedor el trabajador en caso de que prospere su demanda.

c) Si el trabajador demanda la reinstalación, la terminación del vínculo laboral queda "sub-judice", es decir, sujeta a la declaración de la Junta, en uno u otro sentido, según prospere o no la pretensión del trabajador.

2. - Derecho a demandar. El acto de rescisión hace surgir nuevos derechos para el trabajador: el derecho de ejercitar la acción de su reinstalación en el trabajo, o la del pago de una indemnización si el despido se determina ilegal. A partir del momento en que el patrón notifica al trabajador su despido, se encuentra en aptitud de acudir con su demanda ante la Junta.

3. Inicio del plazo para demandar. Otro de los efectos es fijar el comienzo del plazo dentro del cual el trabajador debe presentar su demanda, para que compute el plazo de la prescripción.

4. Fijar los hechos constitutivos en que el patrón fundó su despido. Este es el efecto más importante en orden al proceso. En forma previa al juicio ya han quedado fijados los hechos en que el patrón se fundó para despedir al trabajador, mismos que serán analizados por la Junta, en caso de litigio para calificarlo de justificado o injustificado. La

exhibición en juicio de dicho aviso únicamente determina la existencia del despido, mas no la veracidad de los hechos que se narran en el documento, luego no prueba los hechos que se esgrimen para proceder al despido.

5. Dejar en aptitud al patrón para argumentar en juicio la justificación del despido. La Ley al sancionar como ilegal el despido cuando se omita la comunicación por escrito al trabajador, está determinando como requisito sine quanon para argumentar en juicio su justificación, que se acredite que efectivamente se le comunicó al trabajador el despido en los términos del artículo 47 para que así la Junta pueda entrar al análisis de las excepciones que oponga el patrón.

6.- Preclusión del derecho del patrón para argumentar otros hechos a los expresados en el aviso; no requiere explicación este efecto, pues ha quedado claro que no es posible aceptar que se despida por una situación y luego se pretenda invocar otra u otras causas por el patrón.

7. Necesidad de probar los extremos consignados en el aviso, en caso de litigio. La exhibición en juicio del escrito en donde se le informó al trabajador su despido y los hechos en que el mismo se funda, no necesariamente debe llegar al juzgador a determinar la veracidad de lo que en el documento se expresa. Corresponderá por tanto al patrón, la carga de probar la existencia de los supuestos fácticos argumentados en el texto del aviso de rescisión.

8. Irrevocabilidad. El mismo carácter unilateral del acto del despido, hace que una vez manifestada la voluntad del patrón en forma inequívoca y llegada al conocimiento de la otra parte, sea irrevocable.

V.3.- LA NOTIFICACION DEL AVISO DE RESCISION AL TRABAJADOR POR CONDUCTO DE LA JUNTA.

La ley contempla el supuesto consistente en que si el trabajador se niega a recibir el aviso de rescisión, el patrón está obligado a hacer del conocimiento de la Junta respectiva la rescisión, para que por su conducto se le comunique al trabajador y en el plazo que la ley establece.

Dicha carga surge a consecuencia de la negativa del trabajador, por lo que es a partir de la negativa y dentro de los cinco días siguientes a la misma cuando debe de avisarse a la Junta del despido.

Debemos entender, que la ley cuando utiliza la expresión "se niegue a recibirlo", se refiere que el trabajador se niega a firmar o a estampar su huella dactilar en caso de que no sepa escribir, pues esta conclusión deriva de que la ley es determinante sobre la forma en que el patrón debe preconstituir la prueba de la entrega del aviso, para el caso de que haya un litigio. Este medio está señalado en forma imperativa por el propio artículo 47 y reglamentado en los numerales 982 y 991 de la propia ley, en forma potestativa para el patrón acudir ante la Junta de

Conciliación y Arbitraje a solicitar se notifique al trabajador por conducto del Actuario de la Junta, el aviso de despido.

El primer punto que hay que resolver es: ¿En qué momento empieza a correr el plazo de cinco días dentro de los que el patrón debe de dar aviso a la Junta? Es a partir del momento en que el trabajador se niega a recibirlo.

El segundo punto consiste en desentrañar qué entiende la ley por Junta "respectiva" a la que hay que solicitarle notifique.

El artículo 991 señala que es la Junta competente, por lo que tampoco aclara nuestra duda, ya que la competencia está reglamentada en nuestra ley de acuerdo a diversos sistemas y criterios.

Considero que no habiendo en los procedimientos paraprocesales o voluntarios una auténtica Jurisdicción sino que los Tribunales de Trabajo actúan en dichos casos como AUTORIDADES ADMINISTRATIVAS, por lo tanto no rigen las normas de competencia que se establecen para la resolución y tramitación de los conflictos de naturaleza jurídicos.

El aviso a la Junta tiene además un doble objetivo:

a) Asegurar al patrón tener un medio de prueba, para el caso de que sea demandado (objetivo bastante cuestionable) y

b) También lo que busca la ley es evitar que el patrón omita esa obligación para evitar de esta manera dejar al trabajador en estado de indefensión; por tanto si en juicio se cuestionara sobre la negativa del trabajador en recibir dicho aviso, corresponderá al patrón la carga de la prueba de acreditar dicho extremo.

V.4.- JURISPRUDENCIA.

En el transcurso de este capítulo, hemos expuesto algunos de los criterios más importantes emitidos por la Suprema Corte de Justicia de la Nación y por los Tribunales Colegiados de Circuito. Debo hacer notar que el texto del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo vigente, desde luego hace inoperante la Jurisprudencia y cualquier otra interpretación que al respecto haya podido hacerse al texto de la Ley de 1970.

Las tesis expuestas posteriores a la reforma de 1980, no han constituido Jurisprudencia, pero todos los criterios se encuentran encaminados a determinar, que la falta de aviso al trabajador de la fecha y causa o causas en que se funda la rescisión de la relación de trabajo por parte del patrón, bastará para considerar que el despido es injustificado; tesis que por haber sido ya expuestas, solicito se tengan aquí por reproducidas.

V.5.- ANALISIS DEL ULTIMO PARRAFO DEL ARTICULO 47 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

De acuerdo con el dispositivo del artículo 47 de la Ley Federal del trabajo vigente, la omisión por parte del patrón de entregar al trabajador el aviso de rescisión por escrito trae aparejada como consecuencia la consideración de que el despido es injustificado. Esta sanción es definitivamente anticonstitucional, ya que viola la garantía de seguridad jurídica en materia de audiencia consagrada en el artículo 14 Constitucional, mismo que a continuación transcribo en su segundo párrafo.

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

En la especie que nos ocupa e interpretando la disposición Constitucional antes mencionada en relación con el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, cabe hacer notar las siguientes consideraciones:

1.- Previo a cualquier acto de privación deben observarse o cumplirse las formalidades procesales esenciales, así como otorgarse el derecho de audiencia y de defensa.

2.- La autoridad que va a dirimir un conflicto, tiene como obligación ineludible la de otorgar la oportunidad de defensa para que la

persona que vaya a ser víctima de una privación, externe sus pretensiones opositoras al mismo y la oportunidad de ofrecer pruebas a efecto de que acredite sus pretensiones.

3.- Como he mencionado con anterioridad, cuando el trabajador se niegue a recibir el aviso de rescisión, el patrón deberá notificarle a través de la Junta de Conciliación y Arbitraje, tal y como dispone el artículo 47 de la Ley de la Materia.

Como lo he manifestado en capítulos anteriores, el aviso al trabajador a través de la Junta vía paraprocesal, no excita función jurisdiccional alguna, sino produce un acto meramente administrativo emitido por la Junta en funciones administrativas. Es imposible que por omitir un requisito administrativo, jurisdiccionalmente se prive de un derecho, que por dictado constitucional, por lógica y técnica jurídica y por eminente justicia corresponde. No se siguen formalidades del procedimiento, se anulan y se hacen nugatorios, luego, se viola la Constitución al no permitir la Ley Federal del Trabajo al patrón esgrimir, como defensa la justificación del despido y la facultad de probar sus pretensiones opositoras.

4.- Se rompe con el principio de equidad. Si bien es cierto que hay que tratar igual a los iguales y desigual a los desiguales, también lo es que patrón y trabajador se encuentran en un plano de desigualdad por cuestiones de preparación escolar y económicas fundamentalmente, sin embargo dichas diferencias se encuentran más o menos equilibradas

tanto en la parte sustantiva como adjetiva de la Ley Federal del Trabajo. Las excesivas cargas procesales del patrón, la gratitud de peritos en favor de los trabajadores, la suplencia de la queja, son figuras que deben prevalecer toda vez que en ningún momento limitan las garantías individuales patronales, sino que aumentan sus cargas por la situación "favorable" en la que se encuentran frente al trabajador, consiguiendo con ello proteger a dicha clase y el equilibrio entre las partes, pero sin romper con ningún principio constitucional. Pero de ahí a que la ley procesalmente haga un distingo tan marcado y tan desfavorable hacia una parte y tan cómoda hasta cierto punto para la otra, viola francamente el artículo 14 Constitucional.

En efecto, la disposición que argumento como violatoria de garantías ha llegado a tal grado que inclusive deja abierta la posibilidad de que aunque durante el proceso aparezcan acreditadas las extremos de un despido justificado, no sean tomados en cuenta por el juzgador. Es bien cierto que la ley laboral es "sui generis", que busca la protección de la clase trabajadora y evitar una serie de abusos a los que se ha visto expuesta por siglos. Tal parece que a las autoridades del trabajo se les ha olvidado que los laudos que emitan deben dictarse a verdad sabida, buena fe guardada y en conciencia. Este imperativo no debe operar solamente hacia la parte trabajadora; sugiero en la materia impere la ratio legis, el espíritu de la ley laboral, que no es más que buscar el EQUILIBRIO ENTRE LOS FACTORES DE LA PRODUCCION, y al hacer nugatorio el derecho de defensa, ¿Acasa los desequilibra? ¿Acasa no otorga canonjías a una sola de las partes? ¿Rompe o no con toda la ciencia y teoría del derecho?

5.- Controvertiendo las razones que, tanto del Legislador de la reforma de 1980, como los criterios Jurisprudenciales y la opinión de varios tratadistas han emitido y que se han expuesto en este capítulo, en el sentido de que la sanción que se discute se establece so pretexto de no dejar al trabajador en estado de indefensión, también lo es que dicha sanción consistente en considerar como injustificado el despido cuando el patrón no cumpla con la formalidad de dar al trabajador el aviso por escrito de rescisión, es anticonstitucional.

Es mi opinión que el trabajador no se encuentra en estado de indefensión ante la falta de notificación del aviso de rescisión, porque en todo momento la carga de la prueba tanto de la negativa de recibir el aviso citado como la justificación del despido corre por cuenta del patrón y la Junta es quien califica la justificación o no de dicho despido. La buena intención de los legisladores de evitar el estado de indefensión a los trabajadores, les hizo pasar de lado los principios y la técnica fundamentales que deben prevalecer en el Derecho como ciencia.

6.- Todo lo antes apuntado sirve como sustento en caso de que efectivamente las sanciones que se aplican al patrón, cuando omite dar aviso al trabajador de la rescisión de la relación de trabajo sean así establecidas por el espíritu de la ley. Pero, ¿existe o no acaso la posibilidad que tanto autoridades como litigantes, hayamos interpretado incorrectamente dicha disposición? Para fundamentar tan descabellada idea, pasemos a indicar lo siguiente:

a) En el párrafo último del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo claramente se lee:

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

El enunciado efectivamente es imperativo categórico, si no se da el aviso, se considerará injustificado el despido. Pero, ¿qué significa considerar? Considerar según el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española no es más que juzgar, estimar. Juzgar y estimar no son determinantes, son verbos que implican una acción en aras de llegar a algo terminante, indubitable. ¿Es posible que el legislador al utilizar precisamente este verbo, haya dejado la puerta abierta para utilizar el sinónimo de que considerar es presumir? Lo anterior se podría inferir en uso de la hermenéutica jurídica en relación con el artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dice:

"Artículo 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 PRESUMIRAN CIERTOS los hechos alegados por el trabajador. En todo caso, corresponderá al patrón probar su dicho cuando exista controversia sobre:

VI.- Constancia de haber dado aviso por escrito al trabajador de la fecha y causas de su despido.

.."

Lo anterior nos lleva a pensar que podría existir una presunción juris tantum a favor del patrón de un despido justificado y que por ello el dispositivo del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo en su último párrafo pueda ser constitucional, pero que las resoluciones emitidas por la Junta al respecto violen las garantías constitucionales cuando sanciona que la falta de aviso al trabajador o a la Junta de la rescisión de la relación de trabajo invocada por el patrón bastará para considerar el despido como injustificado, por un simple error de interpretación de las Autoridades.

Esta es una hipótesis que no podemos admitir. Debo aclarar que las Autoridades del Trabajo resuelven los casos que les son sometidos a su consideración de acuerdo a las reglas que la ley de la materia les impone.

La anticonstitucionalidad a que me refiero en este trabajo no proviene de un acto de autoridad que al emitir su resolución haga una interpretación indebida y con ella vulnere las garantías individuales del patrón. Fundamento este criterio atento a que el espíritu del legislador que reformó la Ley Federal del Trabajo en 1980 no se encuentra dirigida a establecer la presunción en favor del trabajador a que me he referido en este numeral. La intención del legislador fue convertir el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo en una norma "Plus Quam Perfecta", es decir,

establecer una sanción al patrón por el incumplimiento de la obligación de dar por escrito el aviso de rescisión al trabajador; ello se afirma a través de los criterios de interpretación emitidos por los Tribunales Colegiados en Materia de Trabajo, mismos de los que cito algunos como ejemplo:

"RESCISION DE LA RELACION LABORAL. OMISION DEL AVISO POR PARTE DEL PATRON DE SU FECHA Y CAUSA. Si la parte demandada confiesa haber despedido al trabajador, y que no le dio aviso por escrito de la fecha y las causas del mismo, resulta evidente que el demandado no cumplió con la exigencia o requisito previsto en la última parte del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, consistente en la obligación que tiene el patrón de dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión, o hacerlo del conocimiento de la Junta, dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión si el trabajador se negó a recibir el aviso, proporcionando a dicha Junta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador, falta que por sí sola basta para considerar que el despido fue injustificado de conformidad con lo dispuesto por el propio precepto legal, sanción que se estableció al reformarse su última parte, y que entró en vigor el primero de mayo de mil novecientos ochenta. Amparo Directo 493/82-Enrique Silva Rivera.- 29 de octubre de 1982.-Unanimidad de votos.- Ponente Gabriel Santos Anaya.- Secretaria Martha Guadalupe Ortiz Polanco."⁵⁸

"RESCISION DE LA RELACION LABORAL. AVISO ESCRITO DE LA CAUSA Y FECHA DE LA.-La Ley Federal del Trabajo es precisa y clara en su artículo

⁵⁸ Informe 1982. Tribunal Colegiado del Octavo Circuito. Núm. 29. pág. 268.

47 respecto a la obligación de comunicar el aviso de la rescisión de la relación laboral; en tal virtud, al existir falta del aviso multicitado, trae como resultado, que por esa sola circunstancia, el despido debe estimarse como injustificado, aún cuando el trabajador, durante el procedimiento laboral esté confeso de algunos o de todos los hechos que se le atribuyen. Amparo Directo 67/ 86.- Jorge Antonio Padilla Castro.- 9 de mayo de 1986.- Mayoría de votos.- Ponente Jorge Nila Andrade. Secretario Roberto Rodríguez Soto." ⁵⁹

La anticonstitucionalidad a que me refiero en este trabajo, es en sí el dispositivo del artículo 47 de la ley de la materia, como expresaré con posterioridad.

7.- Por otra parte, es un principio procesal fundamental en materia de trabajo, que las Autoridades emitan sus resoluciones a verdad sabida, buena fe guardada y en conciencia, es decir, buscar la verdad real más que la legal. ¿Cómo se supone que las Autoridades cumplan con este principio si la ley de la materia establece postulados que se lo impiden? La ley de la materia no faculta al patrón para invocar y acreditar los hechos constitutivos de su defensa, a saber, la justificación del despido. ¿Dónde queda la "buena fe guardada", la "conciencia" y la "verdad sabida" cuando la ley laboral es evidentemente parcial y emite un juicio "a priori" en el que da por sentada y cierta la mala fe del patrón al determinar sin más que si omite dar aviso por escrito al trabajador de la rescisión de la relación de trabajo lo dejara en estado de indefensión y cambiará las causas del despido o argumentará diversas a las que acontecieron? La misma Ley Federal del Trabajo hace nugatorios

⁵⁹ Informe del Tribunal Colegiado del Primer Circuito en Materia de Trabajo, p. 356..

sus principios, mostrando con ello una carencia absoluta de técnica jurídica del legislador.

8.- El punto clave para determinar la anticonstitucionalidad de la sanción prevista por el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo se basa en el siguiente razonamiento.

He mencionado a la sociedad que el artículo en comento determina que el patrón debe dar aviso al trabajador por escrito de la fecha y causa o causas que le llevaron a rescindir la relación de trabajo, y que por la sola omisión de cubrir este requisito, se sanciona al patrón al imputarle de plano que el despido es injustificado.

No hay que perder de vista que el objeto de esta disposición es hacer del conocimiento del trabajador la fecha y causa del despido para evitar que en el juicio respectivo quede en estado de indefensión. Pero si existen elementos que demuestren estas circunstancias por vía diversa a la escrita, que lleven a acreditar que se hizo del conocimiento del trabajador tanto la fecha como las causas del despido, el fin primordial perseguido por este artículo se hallará cumplido a pesar de que no se haya satisfecho la formalidad escrita.

En este orden de ideas, es aberrante que se sancione al patrón con un despido injustificado, ya que por dictado constitucional se debe otorgar al patrón la oportunidad de acreditar la justificación del mismo, pues de otra manera se apartaría de la justicia, toda vez que el

incumplimiento de una formalidad meramente administrativa condenaría al patrón demandado sin oportunidad de defenderse, de ser oído y vencido en juicio, sin poder ofrecer pruebas que acrediten lo contrario, sea la justificación del despido, violando directamente el imperativo del artículo 14 Constitucional que consagra la garantía de audiencia, dejando al demandado en total estado de indefensión.

No olvidemos que en materia laboral impera el principio general de derecho consistente en que tanto el actor como el demandado están obligados a exponer en forma clara los hechos en que basan sus pretensiones, y que así mismo tienen carga de probar la procedencia de su acción y sus excepciones respectivamente. Si el dispositivo del artículo 47 condena de saque al patrón a indemnizar al trabajador en los términos dispuestos por la Ley Federal del Trabajo. Amèn de hacer nugatoria la garantía constitucional de audiencia al patrón, equivaldría tanto como que al emplazarle a juicio, se le notificara la condena. Esto a la luz del derecho, es una monstruosidad.

De todo lo apuntado con anterioridad, afirmo con toda certeza, que el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo es falto de técnica jurídica, alejado de justicia, corruptor del propio espíritu de la ley, quebrantador de sus propios principios y ante todo anticonstitucional, debido a que la Constitución no regula tal situación, a saber la consideración de tener por injustificado un despido cuando no se cumple con el requisito de notificar la rescisión por escrito al trabajador, como sancionable; ni envía a la ley tal institución y mucho menos facultó al legislador para imponer tal privación de derechos.

V.6.- PROPUESTAS

La elaboración de este trabajo no implicó en lo personal tan sólo el cumplimiento de un trámite, sino la sincera intención de provocar entre aquéllos que lo lean, un análisis, una reflexión.

Como profesionistas, Autoridades, estudiosos del derecho, como gobernados, tenemos el ineludible compromiso, la responsabilidad histórica de procurar ante todo, la aplicación y cumplimiento de nuestra Constitución Política; de vigilar como pueblo, la vigencia de nuestras garantías individuales. En la actualidad, debemos asumir esta responsabilidad con más ahínco que nunca, toda vez que la situación de nuestro país así lo requiere.

Es por ello que en cumplimiento de este compromiso, después de todo lo analizado en este trabajo y de haber determinado con certeza la anticonstitucionalidad de la sanción prevista en el último párrafo del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, me permito formular las siguientes propuestas:

Propongo que, las Autoridades con atención a la obligación Constitucional que tienen de respetar el principio de Supremacía de nuestra Carta Magna, y la sociedad civil en ejercicio de la responsabilidad y derechos que le facultan para vigilar el estricto cumplimiento de las Garantías Individuales, propugnemos por reformar en primer lugar el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo y que el artículo citado en consecuencia quede como sigue:

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

- I. Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes, o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;
- II. Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia;
- III. Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que desempeñe el trabajo;
- IV. Cometer el trabajador, fuera del servicio, contra el patrón, sus familiares o personal directivo o administrativo, alguno de los actos a que se refiere la fracción II, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;
- V. Ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo;
- VI. Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior siempre que sean graves; sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la única causa del perjuicio;

- VII. Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él;
- VIII. Cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo;
- IX. Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa;
- X. Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un periodo de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada;
- XI. Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado;
- XII. Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades;
- XIII. Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en este último caso, exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico;
- XIV. La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador un pena de prisión, que le impida el cumplimiento 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 aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión.

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

"La falta de aviso al trabajador o a la Junta por sí sola bastará para establecer la presunción de que el despido fue injustificado, salvo prueba en contrario."

Al efectuar la reforma antes mencionada, ante todo el dispositivo en comento ya no sería anticonstitucional, pues dejaría al patrón en aptitud de ejercitar el derecho de defensa que por dictado constitucional le corresponde, pudiendo de esta forma oponer las excepciones y defensas que estime pertinentes en el proceso en caso de suscitarse una contienda jurisdiccional.

En segundo lugar, el espíritu de la Ley Federal del Trabajo y la del legislador de la reforma de 1980, a saber la protección del derecho de los trabajadores de conocer la fecha y las causas que motivaron su despido fehacientemente, tampoco se vería vulnerado, toda vez que de todas formas el patrón tendría la doble carga primero de probar en juicio los extremos en que funde la rescisión y el despido y segundo de que hizo del conocimiento del trabajador la fecha y la causa o causas que originaron el despido.

En este orden de ideas, el dispositivo que se analiza se ajustaría a la Constitución y se protegerían los derechos de los trabajadores, y las sanciones que por el incumplimiento de dar constancia por escrito al

trabajador de la rescisión sería el aumento de las cargas probatorias al patrón en juicio y las establecidas en el Título Dieciséis de la Ley Federal del Trabajo, a saber las dispuestas por los artículos 992 al 1010.

Como consecuencia de lo anterior, propongo así mismo que se reforme el artículo 991 de la Ley Federal del Trabajo en el siguiente sentido:

Artículo 991. En los casos de rescisión previstos en el párrafo final del artículo 47, el patrón podrá acudir ante la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, a solicitar se notifique al trabajador, por conducto del Actuario de la Junta, el aviso de rescisión a que el citado precepto se refiere.

La Junta, dentro de los 5 días siguientes al recibo de la promoción, dictará un acuerdo en donde se ordene proceder a la notificación, y se otorgará al trabajador un término de 9 días para que manifieste lo que a su interés convenga. La Junta prevendrá al trabajador que de no hacer manifestación alguna al respecto dentro del término concedido, se le tendrá por perdido su derecho para hacerlo.

Art. 991 Bis. En caso de que el trabajador se inconforme con los hechos expuestos por el patrón en el aviso de rescisión y así lo manifieste dentro del término que se le concede, el asunto se tornará de voluntario a contencioso y será tramitado ante la Junta que corresponda conforme a las reglas aplicables para el Procedimiento Ordinario.

La reforma que propongo podría parecer escandalosa, probablemente hasta ofensiva para quienes defienden los dogmas de la lucha obrera, pero al fin y al cabo precisamente es lo que pretendo, ya que el objeto de esta tesis es dar la primera premisa, que obviamente será debatible y discutida, para obtener una conclusión técnica fuera de intereses que se ajustan más a lo político que a lo jurídico. En este caso pretendo que el artículo a que me refiero se ajuste a la técnica del derecho y he procurado no vulnerar los derechos ganados por los trabajadores, ni de violentar el espíritu de la Ley Federal del Trabajo, ni los motivos que constitucionalmente le dieron origen, sino simplemente vigilar la observancia de los principios del Derecho de nuestra Constitución y con la reforma que propongo no se afecta lo anterior.

CONCLUSIONES

1.- La sanción que se impone al patrón en el último párrafo del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, consistente en considerar como injustificado el despido cuando omita entregar al trabajador el aviso por escrito de la rescisión de la relación de trabajo, es anticonstitucional en virtud de que viola lo dispuesto por el artículo 14 de nuestra Carta Magna, al condenar al patrón sin haber sido oído y vencido en juicio.

2.- Esta sanción rompe con importantes principios procesales y tanto el fundamento de su creación como su aplicación por las Autoridades del Trabajo carecen de lógica y técnica jurídica.

3.- El legislador impuso la sanción que se trata sin atender y acatar los postulados establecidos por el artículo 14 Constitucional bajo el pretexto de crear un instrumento para evitar al trabajador desventajas en un juicio laboral y no cayera en estado de indefensión.

El criterio del legislador es equívoco, ya que en primer lugar, corre por cuenta del patrón la carga de probar los hechos y causas en que se funda la rescisión; por otra parte si en juicio el patrón expresa hechos nuevos que no sean de conocimiento del trabajador o funde el despido que se invoca en causal diversa a la que se aplicó la rescisión, de la propia Ley Federal del Trabajo se infiere, en uso de la analogía, que se concederá al trabajador un término para preparar su defensa respecto a dichos hechos; además la sola manifestación por parte del patrón de las causas que motivaron la rescisión no significa que quede establecido

como justificado el despido, ya que en todo momento es obligación de la Junta resolver conforme a lo probado y alegado por las partes, la procedencia de la causa justa de la rescisión y la consecuente calificación del despido. Amén de que por otra parte la Junta tiene la facultad de allegarse de cuantos elementos estime necesarios para esclarecer la verdad. Por tanto concluyo que la falta de aviso no deja al trabajador en estado de indefensión.

4.- La Ley Federal del Trabajo rompe sus propios principios y limita la obligación de la Junta de emitir sus resoluciones a buena fe guardada, a verdad sabida y en conciencia. En efecto, el legislador al imponer la sanción establecida en el último párrafo del artículo 47 del ordenamiento legal antes invocado, al restringir el derecho de defensa que constitucionalmente compete al patrón, evita que el Organismo Jurisdiccional se allegue de los elementos necesarios para determinar la verdad real que constituye el objetivo del proceso del Trabajo. Dicho dispositivo en sí mismo y sin verificar ninguna formalidad procesal, condena de facto y a priori al patrón sin haber sido oído y vencido en juicio. Por lo tanto concluyo que la sanción establecida en el último párrafo del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo es contraria a los principios procesales que en la misma se consignan.

5.- El hecho que el Legislador estableciera en algunos casos, como premisa indispensable para que el patrón esté en aptitud de ejercitar su derecho de defensa en juicio el cumplimiento de un requisito administrativo, quebranta los postulados del Derecho Procesal como

ciencia y las garantías de seguridad jurídica consignados en el artículo 14 Constitucional.

Cuando se actualiza el supuesto para que el patrón solicite la notificación al trabajador del aviso de rescisión por conducto de la Junta, la Autoridad actúa en funciones materialmente administrativas, fuera de toda jurisdicción, y en consecuencia los actos y resoluciones que emitan serán de naturaleza administrativa e intrascendentes en el desarrollo cabal del proceso. Concluyo que una resolución administrativa de esta especie jamás podrá hacer nugatorios los dispositivos Constitucionales.

6.- Concluyo que la sanción impuesta al patrón por el último párrafo del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo es anticonstitucional, por lo que propongo como medida para que en la Ley de la Materia se observen estrictamente las garantías y principios Constitucionales de donde deriva su espíritu y razón de ser y se cumpla con los principios del Proceso como ciencia, se reforme el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo en el sentido que ha quedado expuesto en el capítulo V de este trabajo, así como que se reforme el artículo 911 de la Ley Federal del Trabajo.

BIBLIOGRAFIA

- Alsina Hugo, TRATADO TEORICO PRACTICO DE DERECHO PROCESAL CIVIL Y COMERCIAL, Edar, S.A. Editores, Segunda Edición Buenos Aires, 1957. Tomos I y II.
- Becerra Bautista José, INTRODUCCION AL ESTUDIO DEL DERECHO PROCESAL CIVIL, Cárdenas Editor y Distribuidor, Tercera Edición, México 1977.
- Becerra Bautista José, EL PROCESO CIVIL EN MEXICO, Editorial Porrúa, S.A., México 1970.
- Buen Lozano Ernesto de, DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO, Editorial Porrúa, S.A., México 1988.
- Caravantes José de Vicente, TRATADO DE LOS PROCEDIMIENTOS JUDICIALES EN MATERIA CIVIL SEGUN LA NUEVA LEY DE ENJUICIAMIENTO, Imprenta de Gaspar Roig, Madrid 1856, Tomo II.
- Carnelutti Francesco, INSTITUCIONES DEL DERECHO PROCESAL CIVIL, Editorial Ideas, Buenos Aires 1953, Tomo I.
- Cavazos Flores Baltazar, NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO TEMATIZADA, Editorial Trillas, S.A., 6a. Edición, México 1979.

- Confederación Patronal de la República Mexicana, INICIATIVA DE NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Editorial Jus, S.A., México 1969.
- Couture Eduardo J., FUNDAMENTOS DE DERECHO PROCESAL CIVIL, Ediciones De Palma, Tercera Edición Póstuma, Buenos Aires 1966.
- Cueva Mario de la, DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO, Editorial Porrúa, S.A., 7a. Edición, México 1963.
- Chiovenda, INSTITUCIONES DE DERECHO PROCESAL CIVIL, Traducción de E. Gómez Orbaneja, Editorial Bosch, Madrid 1926.
- Díaz de León Marco Antonio, LAS PRUEBAS EN EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO, Editada por Textos Universitarios, S.A., México 1980.
- Diccionario de la Lengua Española, Editorial Espasa Calpe, volumen III, 19a. Edición, Madrid 1970.
- Fraga Gabino, DERECHO ADMINISTRATIVO, Editorial Porrúa, S.A., 23a. Edición, México 1984.
- Kelsen Hans, TEORIA GENERAL DEL DERECHO Y DEL ESTADO, Textos Universitarios UNAM, 2a. Edición, México 1959.
- Manual de Derecho del Trabajo publicado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 3a. Edición, México 1982.

- Pallares Eduardo, DICCIONARIO DE DERECHO PROCESAL CIVIL, Editorial Porrúa, S.A., México 1956.

- Pina Vara Rafael de, CODIGO DE PROCEDIMIENTOS CIVILES PARA EL DISTRITO FEDERAL Y TERRITORIOS FEDERALES ANOTADO, Editorial Porrúa, S.A., 7a. Edición, México 1980.

- Ramírez Fonseca Francisco, EL DESPIDO, Edición especial Grupo Editorial, S.A., México 1978.

- Revista Mexicana del Trabajo, número 14, Editada por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México 1965.

- Rocco Ugo, DERECHO PROCESAL CIVIL de la biblioteca jurídica de Alberto Vázquez del Mercado, traducción de Felipe de J. Tena, México, 1939.

- Trueba Urbina Alberto, NUEVO DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO, Editorial Porrúa, S.A., 6a. Edición actualizada, México 1980.

- Trueba Urbina Alberto, TRATADO TEORICO PRACTICO DE DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO, Editorial Porrúa, S.A., 6a. Edición actualizada, México, 1980.

FUENTES DE INFORMACION

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

- Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal

- Ley Federal del Trabajo

- *Semanario Judicial de la Federación*