

4/6
Lej



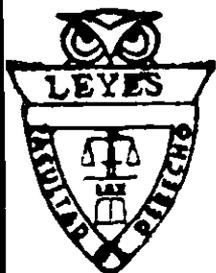
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

FORMA Y EFECTOS DEL AVISO DE
RESCISION

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A ;
LEANDRO PINEDA SANTANA



MEXICO D.F.

1909

0280301

TESIS CON
FALSA 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.

**POR SU INCANSABLE PROPOSITO DE ENSEÑANZA
CON AMOR Y RESPETO EN SENCILLO
HOMENAJE POSTUMO A MIS PADRES:
SRA. JUANA SANTANA DE PINEDA
SR. LEANDRO PINEDA ZAMORA**

**A MIS HERMANOS CON CARIÑO:
MARIA TERESA, ALEJANDRINA, BONFILIO,
JULIO, ANDRES Y MARTIN.**

**CON AMOR A LA LUZ DE MI RAZON Y FUERZA
DE MI CORAZON, MARIA DEL CARMEN**

**CON ADMIRACION A LOS LICENCIADOS:
JORGE ANTONIO VEGA ARANDA, Y
ALFREDO GONZALEZ MONTES DE OCA, POR
SU CONFIANZA Y AYUDA PROPORCIONADA
PARA LA ELABORACION DE ESTE TRABAJO.**

**A MI ASESOR DE TESIS:
LICENCIADO LUIS MONSALVO
VALDERRAMA. COLABORADOR
INVALUABLE EN LA REALIZACION
DE ESTE TRABAJO.**

POR TODO SU APOYO A LOS LICENCIADOS:

JOSE BARROSO FIGUEROA. ABEL MUÑOZ
TEPOZTECATL. ALFREDO GONZALEZ
GALLEGOS. ALENA GARCIA. ALEJANDRA
JIMENEZ GARCIA.

A mi estimado amigo HUGO PEDRO SANCHEZ RUIZ.

A LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

A LA H. ESCUELA FACULTAD DE DERECHO

A MIS HONORABLES MAESTROS

INDICE

FORMA Y EFECTOS DEL AVISO DE RESCISION

INTRODUCCION

CAPITULO I

ANTECEDENTES DE LA RESCISION

A).- UNIVERSALMENTE

1).- Roma.....	1
2).- Francia.....	10

CAPITULO II

CONCEPTOS GENERALES

A).- Relación de trabajo.....	20
B).- Patrón.....	26
C).- Trabajador.....	29
D).- Jurisdicción de Trabajo.....	33
E).- Notificación.....	41
F).- Términos.....	46
G).- Capacidad jurídica.....	50
H).- Personalidad jurídica.....	52
I).- Rescisión laboral.....	57
J).- Procedimientos Paraprocesales.....	65

CAPITULO III

CONCEPTO DE RESCISION EN OTRAS MATERIAS

A).- Civil	75
B).- Arrendamiento.....	79
C).- Mercantil.....	83

CAPITULO IV

ANALISIS DEL AVISO DE RESCISION

A).- Concepto de rescisión.....	90
B).- Causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón.....	93
C).- Causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador.....	110
D).- Obligaciones derivadas de los artículos 47 y 51 de la L.F.T.....	116
E).- Interpretación y aplicación de la adición al artículo 47, del 4 de enero de 1980.....	118
F).- El aviso de rescisión como medio de prueba y sus requisitos.....	123

CONCLUSIONES.....135

BIBLIOGRAFIA

- A) Obras de Doctrina.
- B) Legislación y Jurisprudencia.
- C).- Otras fuentes.

...

INTRODUCCION

La conmemoración del 70º aniversario de la Rerum Novarum dio lugar a la Encíclica de Juan XIII, la cual para renovar las enseñanzas de las que le precedieron, insiste en preceptos básicos, como el de la subsidiaridad, que regula las relaciones entre la iniciativa personal y la intervención del Estado, el de la remuneración del trabajo, el de las exigencias de la justicia ante las estructuras productoras y el de la propiedad privada.

Observamos a la subsidiaridad en su aspecto positivo, como la naturaleza de toda acción de la sociedad. Es decir, que lo que los particulares puedan hacer por sí mismos y con sus propias fuerzas, no se les debe quitar para encargarlo a la comunidad.

En una palabra, el Estado y la iniciativa privada deben actuar en sus propios campos, colaborando estrechamente; el primero, debe intervenir para favorecer, estimular, coordinar y completar la acción individual; la segunda, debe tener libertad para actuar en la producción de sus intereses comunes.

Y así tenemos que el Derecho del Trabajo tiene como finalidad suprema la de otorgar a la clase trabajadora mejores condiciones de trabajo y certidumbre en su empleo.

El Derecho Procesal del Trabajo tiene la función de materializar la impartición de justicia, de ahí su evolución en torno de la actividad legislativa como resultado de la actividad jurisdiccional.

Se presenta este trabajo en un bosquejo general de Derecho Procesal del Trabajo y tratando el tema del aviso de rescisión en su forma y efectos. Nuestra finalidad es proporcionar una tesis de lectura fácil y accesible.

Para terminar, deseamos que nuestras ideas encuentren adecuación intelectual al momento de la elaboración del presente y proponiéndonos encontrar mayor amplitud con el devenir del desarrollo social, científico y legislativo.

CAPITULO I

ANTECEDENTES DE LA RESCISION

A).- UNIVERSALMENTE

a).- Roma.

En cuanto a la obligatio, que considerada como un vínculo jurídico por virtud del cual una persona -deudor- es constreñida frente a otra -acreedor- a realizar una determinada prestación, se ha señalado: Que en los primeros tiempos, respecto de los derechos de familia, de propiedad y de herencia se dieron en el ámbito del considerado grupo familiar; y los derechos de familia así como el de propiedad atañen en su poder unitario sobre personas y cosas al Pater Familia, los de herencia, a la necesidad de perpetuar a la familia, en su espíritu y en su patrimonio.(1)

A otro mundo pertenecían los derechos de la obligación, es decir, al de las relaciones interfamiliares, entre los pater de familias. La obligación primitiva se da entonces fuera de la unidad familiar, en la que por demás, no existen los sujetos jurídicamente equiparados. Sólo en época muy posterior se llegaría, y no de un modo definitivo, a sustituir al pater familia por el individuo al poner en existencia un vínculo de carácter obligatorio.

1.1.-Elementos de la obligación.

La obligación consta de dos elementos: el débito y la responsabilidad, es decir, el deber de

cumplir la prestación y la sujeción que se deriva del incumplimiento.(2) Y así tenemos que dentro de la obligación antigua, se coloca a la responsabilidad en un primer plano. -La obligatio es una atadura de la persona, y hacia el -poder manus- del acreedor propio o ajeno. La sujeción de la persona, en su mismo corpus, deriva de un deber nacido con libertad, el de observar una determinada conducta respecto de otro individuo, de donde la conciencia social trae a relieve lo primero y no lo segundo.

El significado de los términos referentes a la responsabilidad o sujeción -obligari, de ob-bligari, adstringi, recti- y a la liberación del vínculo liberaré, salvaré- y en general, la forma de realizarse en nexu personal en que se sustancia la obligatio; nos prueba que el obligado no es un deudor en el sentido que le damos a la palabra, sino una específica responsabilidad sometida a un acreedor, y sobre la cual le es dable satisfacerse en el caso de que no observe el comportamiento debido.(3)

Al paso del tiempo la obligatio pierde su viejo carácter de vínculo físico, para convertirse a fines de la época Republicana en vínculo jurídico ideal. La nueva contratación pone en existencia derechos perfectos de crédito, haciendo personalmente responsable al deudor con todos sus bienes.(4)

Ya en la época clásica la categoría de las obligaciones se traslada al ámbito del Derecho Civil. Las definiciones de la obligación se contienen en el Corpus Iuris, no llevan el típico apartaré del texto de Gayo, hablando simplemente de un vínculo jurídico por virtud del cual somos constreñidos a dare o a facere o a praestare.(5)

1.2.- Objetos de las obligaciones.

El objeto de la obligación es la prestación, que podemos traducirla en un dare, facere o praestare. Y así tenemos que el término dare- indica la prestación consistente en el traspaso al acreedor de la propiedad o de un derecho real sobre la cosa.

Facere significa, en un sentido lato, toda prestación que implique un acto positivo, un hacer, incluido el daré; en sentido restringido, toda acción del deudor que no implique un daré.

Praestare suele emplearse para aludir el contenido de una obligación en general, y puede consistir en un daré o en un facere, o en ninguna de ambas cosas, tal y como ocurre en el caso de la asunción de una garantía.

Atendiendo a su etimología -praestare, de praes stare-, y en relación con -prades- significa responder de algo, hablándose entonces de dolum, culpam, custodiam, diligentiam praestare, siendo estas últimas la manifestación externa de dicha conducta.(6)

1.3.- Los requisitos de la prestación.

Como primer requisito de la prestación, debe ser posible; física y jurídica, y cuando no se trata de imposibilidad objetiva, si no que atañe a la persona del deudor, la obligación surge validamente. Y la dificultad económica o de otra clase en que se encuentre el deudor, no impide el nacimiento de la obligación.

Se exige el que la prestación sea lícita, es decir, no contraria ni a la ley ni a la moral. En caso contrario la obligación será nula. Además, importa que la prestación sea determinada o

determinable, es decir, que cuándo menos reúna los elementos objetivos suficientes para su determinación.

Podía confiarse esta determinación a un tercero, su decisión según su libre arbitrio -arbitrium merum- o a una persona leal y justa -arbitrium boni viri-; aunque esta última posibilidad aún se discute su aplicación en el derecho clásico.

La prestación, por último, debe tener carácter patrimonial, es decir que exista la posibilidad de ser valorada en dinero, pero hemos de observar que es la conciencia social la que decide sobre el extremo.(7)

1.4.- Los sujetos de la obligación.

Normalmente el vínculo obligaciones se establecía entre dos sujetos individualmente determinados -ab origine- esto es, desde el momento mismo en que aquél nace. Sin embargo existen obligaciones en las que el sujeto activo o ya sea el sujeto pasivo, o los dos al propio tiempo, no se hallan determinados de modo individual, en el momento de constituirse, si bien encierran una presentación que debe ser realizada o puede ser exigida por la persona que se encuentre en determinada situación.

Por regla general, en cada relación obligatoria existe un solo acreedor frente a un solo deudor; sin embargo, existen ciertos casos en que la obligación aparece constituida por varios sujetos principales, ya sea del lado activo, ya del lado pasivo, o de ambos a la vez, y tanto inicialmente, o bien después de surgir el vínculo obligatorio.(8)

1.5.- Fuentes de las obligaciones.

Atendiendo al contenido de las Instituciones de Gayo se tiene como fuentes de las obligaciones -causae obligationum- al contrato, que siendo un acto lícito descansa en un acuerdo de voluntades constituyéndose en un vínculo obligatorio. El *Ius Civile* lo contempló en esta forma; por otro lado y considerado como fuente de las obligaciones encontramos al *delictum*, acto ilícito, castigado por el *Ius Civile* con una pena privada.

La evolución sucesiva nos señala que en el Derecho Justiniano, se contemplaba como fuente de las obligaciones a cuatro figuras siendo éstas: el contrato, el delito, el cuasicontrato y el cuasidelito.

Estableciéndose una clara diferencia respecto de la clasificación bipartita de las Instituciones de Gayo. Además en el Derecho Justiniano el contrato, es todo acuerdo capaz de constituir a una persona en deudora de otra.

Refiérase el acuerdo a toda suerte de negocios, ya se encaminen a la constitución de obligaciones o de derechos reales, ya a la modificación de cualquier relación jurídica. Quedando así superada la concepción propia del *Ius Civile*, al tenor del cual el contrato sólo puede producir obligaciones.(9)

1.6.- Cumplimiento de las obligaciones

El efecto primordial de la obligación es su cumplimiento o ejecución, la ejecución o cumplimiento normal, es decir, conforme con el contenido dado por las partes a la obligación en el momento constitutivo, refiriéndonos al lugar y tiempo de la prestación podemos señalar: El lugar en que el

deudor debe realizar la prestación y el acreedor aceptarla que puede venir determinado, es decir, se infiere de la propia naturaleza de la prestación o bien determinarse por las partes. El acreedor está facultado, sin embargo, para pedir que la cosa le sea entregada en otra parte, soportando el riesgo y los gastos.

En cuanto al tiempo de pago, puede ser determinado por las partes o bien inducirse del propio contenido de negocio. Cuando no se fija término, la prestación se debe cumplir el día mismo en que nace la obligación a no ser que, habiéndose señalado un lugar para el cumplimiento o, tratándose de la realización de un hacer, la propia naturaleza de las cosas exija una dilación, de manera que cumpla el deudor cuando razonablemente pueda hacerlo.(10)

1.7.- El incumplimiento de las obligaciones

El deudor se vincula al acreedor en orden al cumplimiento de una determinación. El cumplimiento puede resultar objetivamente imposible y, en tal caso, se disuelve el vínculo. De imposibilidad objetiva, no cabe hablar cuando la obligación recae sobre una cosa genérica -la dificultad económica o de otra índole en que se encuentre el deudor, es algo que se aparta del impedimento natural, único que puede liberarle-

Por el contrario, las obligaciones que tienen por objeto una "certa res" (obligaciones que imponen como único deber el de entregar la cosa: "dare oportere"), el deudor responde del incumplimiento, cuando la imposibilidad proviene de un acto a él imputable.

Se libera, en cambio, cuando la imposibilidad no depende de un acto suyo; ni la omisión del deudor le acarrea responsabilidad, ni se toma en cuenta, cuando surge ésta por un acto positivo vemos, pues, que el elemento intencional en el campo de las obligaciones tuteladas por acciones

con intentio inserta, es decir, obligaciones que imponen al deudor un "dare facere", es dable tener en cuenta toda clase de actos del deudor ya que el contenido de la prestación se determina y concreta en vista de las circunstancias.

El deudor es responsable aquí de todo aquello que sea exigible entre personas justas y leales, importando poco que se trate de un acto positivo o de una omisión.

Sin embargo, resulta difícil para nosotros conocer los límites dentro de los cuales se mueve histórica y dogmáticamente, la responsabilidad del deudor.

Las infinitas modalidades de la fórmula y los varios elementos que integran cada tipo de negocio no permiten su inserción en un esquema rígido.

La dificultad aumenta, por otra parte, como una consecuencia de las alteraciones hechas por los compiladores de los textos clásicos y en torno de los cuales se han formulado muy encontradas opiniones.

En cuanto al dolo, el deudor responde en todos los casos, en tanto se libera por caso fortuito. El problema estriba en saber si en la época clásica responde también por culpa.

Dolo es la intención o propósito deliberado de observar una conducta que acarrea la imposibilidad de cumplir la prestación.

Culpa tanto, significa negligencia porque se contrapone a diligencias. Y caso fortuito, es cualquier evento no imputable al deudor

En orden de desenvolvimiento histórico de la responsabilidad civil, sólo conocemos con bastante

certeza el comienzo y el fin: La oposición originaria entre "dolus y casus" y el sistema articulado de la compilación Justiniana. (11)

Consideramos probable que el concepto de culpa surgiera en el campo de los delitos y de aquí pasará al campo contractual.

La Jurisprudencia de los últimos tiempos republicanos y sobre todo, de la Epoca Clásica, aprecia en las relaciones contractuales una noción de imputabilidad distinta de la que sirve de sustento al dolo; pues, mientras que el dolo implica una infracción intencionada de la obligación contractual, la culpa entraña una conducta deshonesta, una inobservancia de un deber de prudencia; la culpa es concebida como desviación de un modelo ideal de conducta.(12)

En determinados casos, el Derecho Romano establecía una especial responsabilidad, expresada en el deber de custodia. Tal deber va aparejado a situaciones en que la conservación de la cosa se confía a uno de los contratantes, una responsabilidad que tiene su fundamento en esa falta de diligencia y en ocasiones en donde el factor voluntad nada juega.

La compilación Justiniana ofrece un sistema de responsabilidad articulado, con varias graduaciones. El primer grado está constituido por el "dolus", cuya nota característica es la intencionalidad.

El segundo, lo está por la culpa, que se valora tomando por medida la diligencia del -bonus Paterfamilias o diligens Paterfamilias- con lo que se entiende al tipo de hombre normal, ordenado y cuidadoso, en la gestión de su hacienda y, por manera general, en la actividad correspondiente a la prestación de que se trate. (13)

Y así se habla de que el deudor se libera de toda responsabilidad cuando la prestación se hace

imposible por un evento que no le es imputable: hechos naturales, inundación, terremoto, naufragio, etc.

Hechos jurídicos que sustraen la cosa al comercio de los hombres y actos humanos realizados por terceros con empleo de fuerza irresistible, libran al deudor de todo vínculo con relación a tales acontecimientos, hablándose entonces de "casus o casus fortuitos".

El caso fortuito absoluto, es la Vis Maior o evento que ninguna medida de previsión normal hubiera podido evitar. Las normas que atañen a la responsabilidad eran de carácter dispositivo y, consiguientemente, cambia al agravarla o aminorarla por convenio de las partes.

Sin embargo, se negaba eficacia al "Pactum de dolo non praestado", por ser contrario al interés general, que exige la represión de todo acto doloso.(14)

1.8.- Efectos del incumplimiento imputable al deudor.

Siempre que el deudor deba responder del incumplimiento, según los criterios que dejamos expuestos, la obligación subsiste y el acreedor puede pedir en juicio la prestación; la condena ha de recaer sobre una suma de dinero, cuyo monto lo determinaría el juez.(15)

En todo caso, es preciso que el daño sufrido por el acreedor derive del incumplimiento. En el Derecho Justiniano y siempre que la obligación recaiga sobre un objeto cuya estimación pueda determinarse con certeza, la valoración del daño no puede superar del doble de lo que importa la prestación.

El deudor incurre en mora cuando no cumple en tiempo oportuno y por causa que le es

imputable, la prestación debida. Quien retrasa el cumplimiento de una obligación, no la cumple tal como debiera y si la ejecución tardía no ofrece interés para el acreedor, el retraso implica, en efecto, incumplimiento.(16)

Para que haya mora, es menester que el retraso en el cumplimiento se deba al deudor, además, el que la obligación sea válida y exigible.

Respecto de la mora, se ha señalado que la intimación -intertellatio- por parte del acreedor para que el deudor cumpla, no es un presupuesto necesario para que se presente, sino algo que sirve para decidir en terreno de prueba, la responsabilidad del deudor; más hay otros, en que tal no es necesario.(17)

La mora sin intimación tiene lugar cuando la obligación es a término; también tiene lugar en las obligaciones nacidas del delito.

Opuesta a la mora del deudor, encontramos a la llamada mora del acreedor, que tiene lugar cuando éste rechaza, sin justa causa, la oferta de pago íntegro y efectivo, es decir real, que le hace el deudor.

Rechazada así la oferta y siempre que se trate de cosa específica, el deudor sólo responde de la pérdida de ésta en caso de dolo.

2).- Francia.

En el sistema liberal basado en los principios mismos de la Revolución Francesa y consagrado por el Código Civil, el Contrato de Arrendamiento de Servicios es la fuente normal y casi

exclusiva de adquisición y determinación del estatuto de trabajador asalariado. Suscrito libremente por las partes, situadas en pie de igualdad jurídica estricta, el Contrato de Arrendamiento de Servicios, como contrato civil, está sujeto únicamente a las disposiciones del Código Civil en materia de obligaciones.

Esta función se verá considerablemente reducida por la aportación y desarrollo de un Derecho del Trabajo que se caracteriza por dos rasgos fundamentales:

-El intervencionismo legislativo, múltiples textos señalados por el signo imperativo del orden público, han vaciado progresivamente al contrato de trabajo de su contenido, sustrayéndolo al principio de autonomía de la voluntad.

-La transmisión al terreno colectivo de relaciones que, hasta entonces, habían sido estrictamente individuales, a nivel de la profesión, los sindicatos negocian convenios colectivos que determinan las condiciones a las que se someten los contratos individuales; -a nivel de la empresa- su progresiva estructuración tiende a resolver los problemas por vía de negociación entre el personal, considerado colectivamente -debidamente representado-, y el empleador.

Con relación a ello, encontramos que el artículo 1779 del Código Civil define al Contrato de Trabajo como "Arrendamiento de trabajadores que se obligan al servicio de alguien", catalogándolo como una de las especies del arrendamiento de obra y de industria; y así, tenemos que el artículo 1780 del citado ordenamiento Francés, lo califica de arrendamiento de servicios.(17)

En el Sistema Jurídico Liberal, consagrado por el Código Civil, en el que el contrato de trabajo constituye la fuente formal y casi exclusiva de las relaciones individuales, corresponde solamente a las partes el decidir sobre la duración del contrato y las modalidades de su terminación.

Según una concepción puramente civilista, que aún inspira en gran medida al Tribunal de Casación, el régimen jurídico de la ruptura continúa, por tanto, dominado por el doble principio de la libertad y de la reciprocidad.

La actual evolución del Derecho del Trabajo, que aún no ha terminado, condena progresivamente una construcción jurídica abstracta, que desconoce los imperativos sociales del mundo laboral y la preocupación creciente por la estabilidad en el empleo; primeramente mientras que la conclusión del contrato de trabajo continúa todavía sometida en gran parte al principio de la libertad de elección de los contratantes, ésta ya no tiene como corolario lógico la libre rescisión.

La admisión del trabajador, como acto-condición, lleva consigo la adhesión necesaria a un Estatuto profesional preestablecido por la ley y los convenios colectivos, del que forman parte integrante el mecanismo y las condiciones de la ruptura del contrato.

Contrariamente al mito liberal de la reciprocidad, éste Estatuto imperativo tiende a consagrar una distinción, hoy fundamental, entre la renuncia del asalariado sin mayor inconveniente para el empleador y que continúa marcada por el signo contractual de una simple recuperación de la libertad y el despido, de graves repercusiones sociales y que constituye el ejercicio de una función reconocida al jefe de la empresa para asegurar la buena gestión de la misma.

La orientación del Derecho positivo tiende, por tanto, aunque aún imperfectamente, a establecer un control judicial o administrativo de esta función, que será distinto, según se trate de un despido individual o colectivo; en este sentido, de manera significativa, los actuales convenios colectivos consagran garantías especiales a los despidos individuales y colectivos, no siendo de igual naturaleza las concedidas para unos y otros y así, tenemos:

-El despido por causas individuales, principalmente por falta del asalariado, debería depender del control judicial, a fin de verificar lo bien fundado del mismo. En realidad, continúa en gran parte sometido al poder discrecional del empleador, como consecuencia de un Derecho común disciplinario del trabajo, limitado solamente por algunos estatutos o acuerdos colectivos y, en consecuencia, por una jurisprudencia demasiado restrictiva en materia de abuso del derecho de despido.

-Por lo que respecta al despido colectivo, motivado por razones económicas o técnicas, éste se encuentra sometido lógicamente, en el cuadro de una economía dirigida al control administrativo de la Inspección del trabajo y de la mano de obra, quien verificará lo bien fundado del mismo, al respecto de las formalidades requeridas, al mismo tiempo que investigará las posibilidades de colocación de los trabajadores despedidos. El moderno Derecho colectivo ha reforzado las garantías de que disponen los trabajadores asalariados, tales como indemnización de despido por antigüedad o de daños y perjuicios por el despido.(18)

Por cuanto hace a la distinción entre contratos de trabajo por tiempo fijo o por tiempo indeterminado, reviste una capital importancia en cuanto a su modo de extinción.

El contrato de trabajo por tiempo indeterminado, es el más común en la práctica, continúa marcado, debido a su naturaleza, por el signo de la inestabilidad, mediante el juego del derecho de rescisión unilateral que le es inherente. Contra esta inseguridad, la costumbre, el convenio colectivo y la Ley, han intervenido mediante una serie de medidas de protección, elaborando una teoría original del despido.

Situado en un clima psicológico diferente, el contrato por tiempo fijo o determinado implica una confianza entre las partes, que se obligan irrevocablemente durante el periodo en cuestión, pero que en principio recobran automáticamente su libertad al término fijado sin responsabilidad ni

indemnización alguna. Por eso no sorprende que esta fórmula sea utilizada a menudo, bien para trabajadores que ocupan una función elevada en la jerarquía profesional y que requiere estabilidad; o bien, cuando la misma naturaleza de la tarea implica una cierta duración.

El contrato por tiempo fijo, muy abandonado por la Ley y los convenios colectivos a la autonomía de la voluntad de las partes, ha sido considerado durante mucho tiempo como un régimen de favor que garantizaba al trabajador un mínimo de estabilidad.

A pesar de su aparente claridad, el criterio de la determinación de la duración se revela a veces como de una difícil aplicación, dada la complejidad circunstancial así como la voluntad del empleador de escapar mediante una calificación discutible a las molestas garantías del contrato por tiempo indeterminado, principalmente al plazo de despido; es decir, que impone el respeto al tiempo establecido para que el patrón haga del conocimiento del trabajador su voluntad para despedirle, o preaviso.

Y así, vemos que la figura del preaviso, corresponde al plazo de despido, que deberá observar el patrón siempre y cuando se trate de fuerza mayor, debidamente probada por el empleador, la que le dispensará de la obligación, del eventual pago de la indemnización por antigüedad o de daños y perjuicios.

En materia de contratos por tiempo indeterminado, la fuerza mayor es el ejemplo clásico aplicable, ya que ubica al patrón como no responsable de la ruptura del contrato.

Luego, entonces, tenemos a la figura del preaviso como el lapso de tiempo, de común acuerdo fijado, y el respeto del empleador a efecto de hacer saber al asalariado, de la ruptura del contrato de trabajo, haciendo prevalecer una concepción estrictamente civilista.

En el caso de la terminación del contrato de trabajo por tiempo fijo, tenemos que el contrato termina automáticamente, sin que, en principio, jueguen las garantías reconocidas al asalariado en caso de ruptura de un contrato por tiempo indeterminado, es decir; preaviso, posibles daños y perjuicios por ruptura abusiva e indemnización por despido. La Jurisprudencia y los convenios colectivos han atenuado en gran medida esta disparidad de régimen jurídico.

Desde hace tiempo la Doctrina ha señalado los inconvenientes de la ausencia del preaviso, ya que cada parte puede permanecer en la ignorancia de la decisión tomada por la otra hasta el último día. Por tanto, el contrato individual o el convenio colectivo suelen instituir el preaviso, según el cual la contraparte debe ser informada en un plazo determinado antes de la fecha del término, de la decisión de no renovar el contrato. En efecto del mismo, se produce automáticamente la renovación del acuerdo, de idéntica naturaleza y duración. Poco importa, según la más reciente Jurisprudencia del Tribunal de Casación que no se haya precisado el número de posibles renovaciones efectuadas de este modo. En realidad, este tipo de cláusula de prórroga convierte el contrato en uno de tiempo indeterminado y, por consiguiente, hace obligatorio el preaviso en caso de falta de renovación, así como el pago de la indemnización por despido.(19)

Por el contrario, en ausencia de acuerdo entre las partes y si el asalariado continúa trabajando de hecho en la empresa después de la expiración del contrato, se produce entonces, como consecuencia de esa modificación tácita, un cambio en la naturaleza del nuevo contrato, convertido ahora en contrato por tiempo indeterminado, mediante una interpretación de la voluntad probable de las partes. Por consiguiente, en este caso, deberá observarse el preaviso, pero las partes continúan obligadas por las estipulaciones del contrato originario.

En principio, cada parte decide libremente no renovar el contrato mediante su denuncia dentro del plazo exigido. No obstante, la jurisprudencia contemporánea ha admitido que esta facultad no

es discrecional y que podía haber abuso de derecho en la falta de renovación cuando la decisión del empleador viniese dictada por un motivo ilegítimo, como la afiliación y la actividad sindical del trabajador. De forma significativa, una Ley de 13 de noviembre de 1969, ha venido a reforzar a este respecto la protección de todos los representantes del personal y delegados sindicales: la negativa a renovar el contrato debe obedecer a un motivo serio y legítimo. Se deberá respetar el procedimiento previsto en caso de despido.

A falta de disposición legal, la Jurisprudencia considera, de acuerdo con el principio general afirmado por el artículo 1184 del Código Civil Francés, que en materia de contratos sinalagmáticos, se puede solicitar la resolución con indemnización por daños y perjuicios, por la parte que haya sido víctima de la falta de ejecución y que de este modo ha sido desligada de sus obligaciones antes de la expiración del término.

Dicha tesis resume dos posiciones, a saber:

a).- Necesidad de una parte suficientemente grave; verbigracia: el asalariado puede reprochar al empleador la falta de pago del salario, a pesar de sus reclamaciones. Mas frecuentemente será el empleador quien alegue la falta grave por parte del asalariado, como la insubordinación o el abandono injustificado del trabajo. En definitiva, es la falta grave apreciada por los jueces de fondo, bajo el control del Tribunal de Casación, la que hace intolerable el mantenimiento de las relaciones contractuales.

La resolución puede ser inmediata, El artículo 1184 citado, estipula formalmente que la resolución no surte efecto de pleno derecho, sino que debe ser solicitada ante la autoridad judicial. Sin embargo, mediante una significativa modificación de los principios del Derecho Civil, una jurisprudencia reiterada autoriza en este caso la ruptura inmediata y sin previo recurso judicial. Efectivamente, al implicar el contrato de trabajo una colaboración continua y confiada

entre las partes, se considera que es imposible que el asalariado continúe su tarea durante el curso de una instancia que le ponga a su patrono, lo que por otra parte podría suponer un posible riesgo contra la autoridad de este último.

Quede claro que la parte asalariada, que estime improcedente la ruptura, acudirá a la autoridad judicial, la cual apreciará si ha habido falta grave y por consiguiente, si existe un motivo que fundamente el despido inmediato; en caso contrario, se tratará de una ruptura brusca del contrato.

b).- La ruptura anticipada a la que recurre alguna de las partes antes del término fijado, no está justificada ni por un caso de fuerza mayor, ni por una falta grave de la contratada, esta violación del acuerdo suscrito justifica la condena al pago de daños y perjuicios. Los jueces de fondo, al apreciar soberanamente el perjuicio sufrido, concederán normalmente, pero no de modo necesario al asalariado, la cuantía de la remuneración que éste hubiera percibido desde la ruptura del contrato hasta la normal expiración del contrato, a menos que una cláusula penal, incluida en el contrato, prevea y fije tácitamente la cuantía de los daños y perjuicios debidos, verbigracia: en el contrato de un actor.

CITAS BIBLIOGRAFICAS

- 1.- IGLESIAS, Juan. Derecho Romano. Septima Edición, Ariel. Barcelona 1982. p.384
- 2.- Idem.
- 3.- Ibidem. p. 386
- 4.- Idem.
- 5.- FERNANDEZ GONZALEZ, José. Tratado Elemental de Derecho Romano. Porrúa, S.A., México 1984, p.266
- 6.- Idem. p.463
- 7.- Idem.
- 8.- IGLESIAS, Juan. ob.cit.p.511
- 9.- Idem.
- 10.- FERNANDEZ GONZALEZ, José. ob.cit.p.471
- 11.- IGLESIAS, Juan. ob.cit.p.510
- 12.- Idem.

13.- Idem.

14.- Idem.

15.- Ibidem.p.511

16.- Ibidem.p 513

17.- CAMERLYNCK,G.H y LYON-CAEN G. Derecho del Trabajo. España 1974. p.120

18.- Ibidem.p.123

19.- Ibidem.p.125

CAPITULO II

CONCEPTOS GENERALES

A).- Relación de trabajo.

Quienes siguieron el Código Civil de Francia se encajonaron en la consigna, que sólo las cosas que están en el comercio pueden ser objeto de contratación; Ubicando al hombre y a las bestias de carga así como a las de tiro regidos por las mismas disposiciones. (1)

Y así, tenemos que Francisco Carnelutti, en cita del Dr. de la Cueva, señala que "la relación de trabajo era un contrato de compraventa", (2) semejante al contrato para el suministro de energía eléctrica y, en virtud de él, es que los trabajadores vendían su energía de trabajo al empresario, quien a su vez podía utilizarla en la forma en que estimara conveniente y a su servicio.

Otros autores como Chatclain y Valverde citados por Mario de la Cueva "equiparaban la relación de trabajo con el contrato de sociedad", (3) ya que tendría la ventaja de salvar la dignidad humana, pues en él, los trabajadores aportaban su energía de trabajo y el empresario su capital, con el fin de compartir utilidades, de dónde resultaba que el salario era la participación que le correspondería al trabajo.

En la exposición de motivos del Derecho Mexicano del Trabajo, afirmaron que sea cual fuera el estrato social en que el hombre se halle colocado, no puede ser comparado con los seres irracionales y menos aún con las cosas inanimadas, pues parece un atentado contra la dignidad humana llamar alquiler a la prestación humana de servicios personales, pues en atención a la aptitud del individuo en la prestación de un servicio, ya sea de indole material o intelectual, se

emplea la libre voluntad y pone en ejercicio alguna de las facultades peculiares del hombre.

Pero esta tentativa, así como la del maestro De la Cueva en 1970, que fueron de contenido humano, no pudieron romper con las disposiciones que tuvieron como base al derecho de las obligaciones y de los contratos; de ahí que el trabajo continuaba siendo contemplada como un objeto del comercio.

En cuanto a los precedentes de la teoría de la relación de trabajo, señala acertadamente al ilustre Dr. Mario de la Cueva, que fueron dos las ideas que permitieron forjar estructuralmente la concepción de 1938, la que a su vez está en la base de la Ley Federal del Trabajo de 1970.(4)

Una, es el pensamiento de Georges Scelle en su obra de Derecho Obrero en 1922, en la que el maestro francés señaló "Se puede dar en arrendamiento una cosa o un animal, pero no se puede alquilar un trabajador, porque se opone a la dignidad humana; y tampoco puede alquilarse una facultad del hombre, porque no se le puede separar de la persona física". (5)

Dicho jurista tuvo conciencia de que la liberación del trabajo estaba supeditado al tránsito del subjetivismo contractualista que hace depender los derechos de un acuerdo de voluntades, al objetivismo de los hechos reales, que fundará los derechos del trabajo en su voluntad libre.

En consecuencia, la relación de trabajo dejará de ser una relación inter subjetiva y se dará paso a una objetiva, que tendrá como base la voluntad libre del trabajador y como meta la protección plena del trabajo, mediante las declaraciones sociales, de las leyes y de los contratos colectivos. Es decir, por el simple hecho del ingreso del trabajador a la empresa, se le aplica un estatuto objetivo, integrado por las leyes y los contratos colectivos; ahí donde existen contratos colectivos, se modela, no en atención al interés de uno o varios trabajadores, sino en atención al interés de todos los actuales y los futuros, en suma, en contemplación del interés de la clase

trabajadora.

Una segunda concepción, lo es el pensamiento de Erich Molitor en 1925. Este autor se interesó particularmente por la determinación del momento en que principia a aplicarse el Derecho del Trabajo; un estatuto imperativo que por proponerse preservar la salud y la vida del trabajador así como asegurar condiciones decorosas para la prestación del trabajo, no puede dejar de aplicarse, al señalar que "es preciso distinguir el contrato de la relación de trabajo: siendo el primero un acuerdo de voluntades para la prestación de un trabajo futuro, y la segunda es la prestación efectiva de un trabajo".(6)

Por lo anterior, la aplicación del Derecho del Trabajo principia en el momento en que el trabajador ingresa a la empresa, es decir, la iniciación del trabajo es el presupuesto indispensable y el hecho generado que de modo imperativo da lugar a la aplicación del ordenamiento laboral.

Concluimos entonces, que el contrato vive inmerso en el Derecho Civil, el acuerdo de voluntades, la manifestación que obliga a que se presente el servicio, pero es la prestación efectiva de éste lo que determina la aplicación de modo imperativo del Estatuto Laboral.

La doctrina de la autonomía de la relación de trabajo frente al contractualismo del Derecho Civil, en los pueblos de Occidente continúa su marcha ascendente. En cambio, estamos convencidos de que el retraso de la doctrina europea, está motivado por el hecho de que el Derecho del Trabajo de aquellos pueblos procede del Derecho Civil,

En este sentido, conviene apuntar que el Código del Trabajo de Francia, que no define al contrato de trabajo y señala en su artículo 19 que "está sometido a las reglas del derecho común", (7). Es decir, lo ubica dentro de la concepción contractualista, de tal forma que en el

Estatuto Laboral se da una cierta fusión de los caracteres del Derecho Privado y del Derecho Público.

En México, lo señala acertadamente Mario de la Cueva, "el Derecho del Trabajo nació como una decisión política y jurídica fundamental en la Constitución de 1917", (8) aunque, y debemos señalarlo, en la Ley de 1970 encontramos la inserción reflejo del contenido de la Declaración de los Derechos de 1917, aplicándose de modo imperativo al trabajo humano subordinado dónde quiera que se preste.

Analizando la idea de la relación del trabajo, ubiquémonos en dos cuestiones básicas; la primera, consiste en la decisión respecto de si atenta la naturaleza del trabajo humano, podía quedar sometida su prestación a la idea del contrato. La segunda, en cuanto a que si en la vida de las relaciones de trabajo en los países de régimen capitalista, tiene que existir un acuerdo previo de voluntades, sin el cual, la prestación de trabajo no podía cobrar existencia jurídica.

La primera, derivada del choque entre la idea de la dignidad del trabajo humano y el principio de que únicamente las cosas que están en el comercio pueden ser objetos de contratación.

La segunda, es la subordinación del Derecho del Trabajo al Civil en cuanto a que el acuerdo de voluntades constitutivo de un contrato nace y queda regido por principios y normas del Derecho de las obligaciones y de los contratos.

Consideramos que la relación de trabajo es una situación jurídica objetiva, que nace entre un patrón y un trabajador por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o bien la causa que le de origen.

Y esta prestación de trabajo se regirá por lo dispuesto en un estatuto objetivo, integrado por los

principios, instituciones y normas de la Declaración de Derechos Sociales, de la Ley del Trabajo, de los Convenios Internacionales, de los contratos colectivos y contratos-ley además de sus normas supletorias.

En este mismo sentido, como ya lo apuntamos, la Ley Federal del Trabajo de 1970 resolvió la pugna y en su artículo 3 estableció "El trabajo en un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia".(9)

Este texto pone de manifiesto que el trabajo es un derecho y un deber social, que ha originado reivindicaciones sociales para el trabajador y su familia.

A partir de 1970, en nuestro país los legisladores se plantearon la Teoría de la Dignidad de la Persona, rechazando el arrendamiento de servicios, ya que consideraron que atentaba contra dicha dignidad.

Ya en la Constitución de 1917 se cristalizó al establecer textos proteccionistas y algo más, creó normas reivindicatorias para la clase trabajadora, verbigracia: la huelga, la participación en las utilidades de la empresa, la asociación profesional, etc., que tienden al mejoramiento de las condiciones económicas de los trabajadores.

Debemos destacar la trascendente supresión del Derecho Común como fuente supletoria del Derecho Sustantivo y Procesal del Trabajo. Y en consecuencia, no son aplicables las Leyes Civiles o Mercantiles ni los Códigos Procesales Civiles, Federal o Locales, en razón de la autonomía de la Legislación Laboral.

La ley de 1970 en su Título Segundo, "de las Relaciones Individuales de trabajo", Capítulo I, "Disposiciones Generales" artículo 20, señala : "se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, a la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario". (10)

Recapitulando, podemos señalar que, en torno a la relación de trabajo, la teoría contractualista se originó en la tradición civilista en la cual imperaban los principios de igualdad de las partes y de autonomía de la voluntad. A partir de 1917 en nuestro país el concepto de Contrato de Trabajo cambió radicalmente convirtiéndose en un contrato evolucionado.

No se le cambió de nombre, pero en el fondo ya no hay propiamente un contrato en el que imperan aquellos principios, sino que por encima de la voluntad de las partes están las normas que favorecen al trabajador, supliendo esa voluntad la ley colocándolas en un plano de igualdad.

Finalmente y como señala Cabanellas, en cita por el maestro Trueba Urbina, al señalar que "la relación es un término que no se opone al contrato, sino que lo complementa, ya que precisamente la relación de trabajo generalmente es originada por el contrato, ya sea expreso o tácito, que genera la prestación de servicios".(11)

Por todo lo anterior, el Derecho del Trabajo es de aplicación forzosa e ineludible en todo contrato o relación laboral, así como el derecho autónomo que se establece en los contratos de trabajo, pudiendo la voluntad de las partes establecer condiciones superiores a las normas proteccionistas del Derecho Subjetivo, siempre en beneficio del trabajador.

Es cierto entonces que entre el contrato y la relación no hay discrepancia, pues el contrato de trabajo no puede ser sustituido por la relación de trabajo como figura autónoma, ya que el propio contrato se manifiesta a través de la relación laboral.

B).- Patrón.

Atendiendo a los sujetos que intervienen en la relación de trabajo, el patrón es toda persona física o jurídica que emplee servicio de otra. La Ley Federal del Trabajo de 1931 en su artículo 4, señala además que este patrón emplea el servicio "en virtud de un contrato de trabajo".(12)

Para Mario de la Cueva, este trato que recibe la figura del patrono en la Ley de 1931 "era otra consecuencia de la concepción contractualista característico de la época", (13). Coincidimos con dicho planteamiento en cuanto a la influencia de la teoría contractualista, en la relación laboral.

El patrono o empresario, el empleador o capitalista, entre otras denominaciones, es quien emplea remuneradamente y con cierta permanencia a trabajadores subordinados a él. Tal vínculo jurídico puede proceder de un contrato, resultar de hechos, o de disposiciones de la autoridad.

Esto permite expresar, aunque no todos los autores lo manifiesten, por no advertir, que los patronos pueden ser, cuando su voluntad rige para contraer la prestación laboral, sujetos del contrato de trabajo; y, asimismo, pueden serlo del Derecho Laboral, sin constituir parte del contrato homónimo, cuando la relación laboral escapa a su selección volitiva.

Por el contrario, por ser una actividad de dirección donde cabe lo impersonal y lo colectivo, el patrón puede ser en este abstracto como una sociedad regida por sus directores o gerentes, tal vez sometidos a un sueldo, aunque mayor, de igual fijeza que el del subordinado.

La Ley de 1970 expresa en su artículo 10, "que patrón es la persona física o jurídica que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores",(14) definición que ratifica la tesis de que comprobada la prestación de un trabajo subordinado se aplica automáticamente la legislación de trabajo.

Para Nestor de Buen una definición del concepto patrón, es la siguiente "patrón es quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero, que trabaja en su beneficio, mediante retribución".(15)

Y en relación con la fórmula plasmada en el texto de la Ley de 1970, considera que hubiera sido suficiente anotar personas y hace la observación de que se abstiene de destacar el elemento subordinación, haciendo caso omiso de la obligación de pagar el salario.

En cuanto a la subordinación, consideramos de una manera general, que es la red jurídica que se crea entre el trabajador y el patrón en virtud de la cual está obligado el primero, en la prestación de sus servicios, a cumplir con sus obligaciones y con las instrucciones dadas por el segundo para el mejor desarrollo de las actividades de la empresa. Por otro lado, al definirse el concepto de relación de trabajo que se define en la Ley de 1970 y en la de 1980, como "la prestación de un servicio personal subordinado, mediante el pago de un salario".(16) resulta a nuestra manera de ver, inútil el que se contenga el pago de un salario en el concepto patrón, pues la interpretación debe hacerse hermeneúticamente, es decir, en su conjunto.

Existe la figura jurídica de los representantes del patrono que como su nombre lo indica, no son sujetos de las relaciones de trabajo, ya que su función consiste básicamente en representar ante el otro a uno de los sujetos.

Mario de la Cueva señala que el concepto que sirve de base al artículo 11 de la Ley actual, es el mismo que se hallaba en la Ley de 1931, aunque se advierte un cambio de redacción, y esto con el fin de ubicarla en completa armonía con el espíritu de la nueva legislación. (17)

El artículo 11 de la Ley de 1970 previene que "los directores administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, sean consideradas representantes del patrono".(18) la norma no contiene la exigencia de un

mandato jurídico, lo que habría sido innecesario, pues es de explorado derecho, que el Derecho Privado dispone que el mandato jurídico obliga al mandatario dentro de los límites de su mandato. En otros términos, el artículo 11, rompió una vez más los principios del Derecho Natural, dentro del propósito de dar satisfacción a los requerimientos.

El concepto tiene sus raíces en la costumbre en que se practican las relaciones de trabajo y su finalidad es la de evitar la burla de los derechos de los trabajadores, ya que en las empresas existen personas, que sin poseer mandato jurídico en términos de Ley, deciden sobre el ingreso de los trabajadores a la empresa, o que, inclusive, despiden a los trabajadores.

La legislación no podía admitir que el empresario pretendiera librarse de responsabilidad alegando que la persona no tenía la categoría de mandatario y por tanto, no podía obligarlo; en la frase final, el artículo 11 en comento, señala con mayor claridad que los representantes del patrono obligan a éste en sus relaciones con los trabajadores.

En cuanto a la interpretación al precepto, la misma debe ser amplia, tanto por tratarse de un principio que tiende a asegurar la posición del trabajador en la empresa, como también porque reproduce una costumbre en nuestro país; en una atinada interpretación, el responsable de las obligaciones laborales es siempre quien recibe los servicios pactados; la responsabilidad será siempre solidaria, cuando utilice intermediarios para la contratación del trabajador.

En la relación directa, el artículo 13 de la Ley de 1980 vigente señala "no serán considerados intermediarios sino patrones, las empresas establecidas que contraten trabajadores para ejecutar con elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores. En caso contrario serán solidariamente responsables por los beneficios directos de las obras o servicios, por las obligaciones contraídas con los trabajadores".(19)

Y en razón de lo anterior la figura del intermediario tiende a desaparecer.

C).- Trabajador.

La actualidad del hombre, como persona física en cuanto a la prestación de servicios, viene a ser el sujeto primario de la relación y como el Derecho del Trabajo nació para asegurar al hombre una existencia decorosa, la protección en caso de riesgos de trabajo, la limitación y el establecimiento de la jornada de trabajo, días de descanso, vacaciones, el salario, son principios que no se conciben sino en función de la persona física, de ahí que Mario de la Cueva, señalara en alguna ocasión que "el hombre-trabajador es el eje en torno del cual gira el estatuto laboral".(20)

En cuanto al nombre que se le da al prestador del servicio, en la Declaración de Derechos Sociales se estableció entre otros, el Principio de la Igualdad de todas las personas que entregan su energía de trabajo a otro, por lo que no puede existir diferencia alguna entre trabajador, obrero o empleado.

Diferencia que si ha tenido cabida en otras legislaciones, por ejemplo, en la de Brasil, en donde se clasifica y de diverso modo a los trabajadores, en razón de la actividad en que presta sus servicios.(21)

La Ley de 1931 en su artículo 3, señala que "trabajador es toda persona que preste a otra un servicio material, intelectual o de ambos géneros en virtud de un contrato de trabajo". (22)

En tal virtud no se precisó si sólo la persona física o también la jurídica, podían ser sujetos de relaciones de trabajo. Data de la misma época un debate doctrinal acerca de las personas

juridicas como sujetos de una prestación de trabajo y, en este sentido, de la redacción del artículo en comento, se desprende que se quiso deducir que los sindicatos o una asociación podían ser trabajadores cuando celebraban el llamado Contrato de Equipo, sin percatarse de que el concepto trabajador individualiza a la prestación de servicios en función de la persona física; además, priva la concepción contratante, al exigir que la prestación se diera en virtud de un contrato de trabajo. En la Ley de 1970, se superó lo anterior, al establecer en su artículo 8 que "trabajador es la persona física que presta a otra física o jurídica, un trabajo personal subordinado".(23)

Cambio que determina que únicamente la persona física, puede ser sujeto de una relación de trabajo. Además, se logró que el Contrato de Equipo, que era una fuente de explotación de los trabajadores, quedará al margen de la Ley.

Y por lo que hace al establecimiento de la relación laboral, para la Ley de 1970 es suficiente la existencia de la prestación de servicios, para que sea aplicado de forma automática e imperativa el Estatuto Laboral, como una consecuencia de uno de los principios base de esta nueva legislación, dando lugar a una situación jurídica objetiva bajo la teoría de la relación de trabajo.

Asimismo, esta ley se apartó de la idea tradicional, según la cual, la persona presta el trabajo bajo la dirección y dependencia del empresario y la substituyó por un nuevo pensamiento en completa armonía con la teoría de la relación de trabajo, estableciendo que no es el trabajador quien se subordina al patrón, sino que, en la pluralidad de las formas de prestación de trabajo, la nueva Ley se ocupa solamente del trabajo subordinado.

En estricto sentido, podemos afirmar que el elemento subordinación no se utiliza para designar un estatus del nombre; sino para distinguir dos formas de trabajo como lo señala acertadamente Mario de la Cueva al indicar: que el hombre actúa libremente haciendo uso de sus conocimientos

y de los principios científicos y técnicos que juzgue aplicables, y la que debe realizarse siguiendo las normas e instrucciones vigentes en la empresa.(24)

En el mismo sentido, Alberto Trueba Urbina señala que "la obligación que tiene el trabajador de prestar un servicio eficiente, no entraña subordinación sino simplemente el cumplimiento de un deber".(25)

En términos generales, consentimos que el trabajador es todo aquel que presta un servicio personal a otro mediante una remuneración.

La prestación de servicios presupone la satisfacción de un conjunto de requisitos indispensables a su configuración jurídica. Tales requisitos pueden ser enumeradas de la siguiente manera:

a).- la personalidad, b).- la continuidad, c).- la exclusividad, d).- la subordinación.

Los requisitos señalados forman la prestación debida por el empleado. Por eso, existen algunos, como la continuidad y la exclusividad, que no participan necesariamente de la naturaleza del contrato, mas son indispensables a la caracterización del estado de trabajador.

a).- En cuanto al requisito de la personalidad, este es una de las notas típicas de la prestación del trabajo. El contrato origina para el empleado una obligación de hacer consistente, precisamente, en la prestación del servicio convenido por las partes.

Esta obligación no es fungible, esto es, no puede ser satisfecha por otra, sino solamente por quien la contrata. "De allí que pueda decirse, con relación al empleado, que el contrato de trabajo es instituto personal", (26) como lo señala el jurista Miguel Bermúdez Cisneros en su Curso de Derecho del Trabajo. Siendo además, una circunstancia que constriñe al trabajador, por la cual no tiene el empleado la facultad de prestar el servicio por intermedio de otra persona.

En torno a la onerosidad, es requisito común a la prestación y al contrato de trabajo. Para que la prestación sea objeto del contrato de trabajo, ha de ser remunerada.

Cuando la energía es entregada a otro y la salud y la vida hallan su aseguramiento en el Derecho del Trabajo, irrumpe en una relación dialéctica la remuneración, porque es el elemento que además de asegurar definitivamente la salud y la vida, permite al hombre elevarse hacia una vida auténticamente humana;

b).- La continuidad de los servicios; El trabajo que se presta ocasionalmente y transitoriamente no atribuye a su ejecutor la condición jurídica de trabajador. Aunque, por la conjunción de otros requisitos, la relación pudiese ser calificada como relación contractual de trabajo, la transitoriedad del servicio impediría su constitución, en el sentido estricto en que se toma la expresión contrato de trabajo.

La continuidad no debe ser entendida como la prestación real del servicio duradero. Para que se verifique, basta que las partes tengan la intención de ligarse por tiempo considerable, o como dice Bartolotto, citado por Bermúdez Cisneros "que tengan la voluntad de vincularse, una a otra, de modo durable".(27) Asimismo, no es necesario que el vínculo dure efectivamente, ni hay límite de tiempo para ese fin, pues la naturaleza de las funciones, en nuestro Estatuto Laboral determinara la naturaleza de la relación de trabajo. El actual Ordenamiento Laboral en su artículo 35 establece "las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado. A falta de estipulación expresas, la relación será por tiempo indeterminado".(28)

c).- Por lo que hace a la exclusividad de la prestación de trabajo, ésta no es condición de existencia del contrato de trabajo, mas si consecuencia normal del estado de subordinación que ese contrato crea para el trabajador. En la realidad, consideramos, no es una imposibilidad jurídica, pero si física o material de cierta clase de trabajadores para ocupar más de un empleo.

por lo menos entre nosotros.

d).- La subordinación del empleo es requisito no solamente de la prestación, sino también, el elemento caracterizado del contrato de trabajo, aquel que mejor nos permite distinguirlo de los contratos afines; su extraordinaria importancia proviene del hecho de ser el elemento específico de la relación de trabajo, cuya presencia, en los contratos de actividad, facilita la identificación del contrato de trabajo, propiamente dicho.

D).- Jurisdicción de Trabajo.

La existencia de una jurisdicción propia encargada de dar solución a los problemas surgidos entre trabajadores y empresarios, está íntimamente ligada, por lo menos en el caso de nuestro país, a la evolución histórica de sus Instituciones del Trabajo.

En esta evolución existen claramente tres etapas y cada una de ellas corresponde a un momento histórico determinado.

En la primera, no se consideraba la necesidad de establecer autoridades propias que conocieran y resolvieran los conflictos laborales: la autoridad competente era generalmente, el jefe del partido político, el juez civil e inclusive el juez penal.

La segunda, se inicia con la creación de la Autoridad Administrativa del Trabajo, en este caso, el Departamento del Trabajo, dependiente de la Secretaría de Fomento, y que fue establecido el 18 de diciembre de 1911.

En la tercera empieza a hacerse distinción entre Autoridad Jurisdiccional del Trabajo u Autoridad

Administrativa del Trabajo, dando nacimiento así a una jurisdicción propia facultada para resolver de manera especializada los problemas surgidos entre trabajadores y empresarios.

Respecto de la primera etapa, durante la primera década del siglo XX, las autoridades encargadas de vigilar el cumplimiento de las disposiciones del trabajo existentes, así como de sancionar las infracciones, eran las de orden común.

En cuanto a la segunda etapa y por lo que hace a la labor desarrollada por el Departamento del Trabajo, durante la segunda década del siglo XX, fue sumamente positiva si tomamos en consideración las dificultades y divisiones políticas por las que atravesaba el país. Sin embargo, es de hacerse notar que durante este periodo, la distinción entre autoridades administrativas y autoridades jurisdiccionales del trabajo no es muy clara.

Entre las facultades con que contaba señalamos:

- a).- Reunir, ordenar y publicar datos e informaciones relacionadas con el trabajo en toda la República.
- b).- Servir de intermediarios en todos los contratos entre braceros y empresarios cuando así lo solicitaran los interesados.
- c).- Procurar las facilidades en el transporte de los obreros a su lugar de origen de donde hubieran sido contratados. (29)

De lo anterior se desprende que debía procurar el arreglo equitativo en los casos de conflicto entre empresarios y trabajadores y servir de árbitro en sus diferencias, siempre que los interesados lo solicitaran.

Algunos otros intentos en Materia Laboral siguieron a la creación del Departamento de trabajo, cuyas facultades fueron, entre otras;

a).- Buscar el mejoramiento económico e higiénico de los obreros y jornaleros de los centros industriales, agrícolas, mineros y mercantiles del Estado (Michoacán, 1916).

b).-Reglamentar la jornada de trabajo.

c).-Oír las quejas ocasionadas por huelgas y dificultades entre trabajadores y empresarios.

d).-Servir como Bolsa de Trabajo.

Este Departamento quedó adscrito a la Secretaria de Gobernación de 1915 a 1916 y de nueva cuenta paso a la Secretaria de Fomento. (30)

Como antecedente directo:

El establecimiento del Departamento planteó la inmediata necesidad de federalizar las disposiciones laborales, en tal sentido el 24 de mayo de 1913 se dió la iniciativa de reforma a la fracción X del artículo 72 de la Constitución de 1857, facultando al Congreso de la Unión a expedir leyes industriales y de minería, Comercio e Instituciones de Crédito en toda la República. Es el antecedente que manifiesta en la vida jurídica del país la necesidad de una jurisdicción particularmente dedicada a resolver los conflictos entre trabajadores y patrones y, por consecuencia, antecedente directo de la fracción XX del artículo 123 constitucional.

En algunos Estados se establecieron Autoridades Administrativas encargadas específicamente de los problemas entre Capital y Trabajo y es así, que en el periodo de la Revolución

Constitucionalista, Cándido Aguilar convencido de que los jueces civiles sirvieron a los intereses de la burguesía sobre el trabajo, sustrajo la justicia obrera al Poder Judicial Local, en términos del artículo 12 de la Ley del 19 de octubre de 1914: "Las Juntas de Administración Civil oirán las quejas de patrones y obreros y dividirán las diferencias que entre ellos se susciben".(31)

Tal precepto constituye el primer antecedente formal de las Juntas Laborales, desgraciadamente no determinó la organización ni el procedimiento a seguir ante dichas Juntas. Ya en 1915, el General Alvarado había expedido la Ley del Trabajo en Yucatán, que en su exposición de motivos hace referencia a las razones prácticas y de justicia consideradas por el legislador para el establecimiento de Tribunales encargados de resolver con exclusividad las diferencias surgidos entre trabajadores y empresarios, señalando un procedimiento caracterizado por su brevedad y prontitud, ya que la naturaleza de las cuestiones que habrían de ventilarse y la necesidad indeclinable de impartir justicia inmediata así lo requerían. En ella, se determinaba que las diferencias a los conflictos entre el Trabajo y el Capital se sujetaran a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patrones y uno del Gobierno.

Partiendo de los principios y normas de la Declaración de Derechos Sociales de 1917, de las Leyes Estatales, de los proyectos federales de la Ley de 1931, así como las reformas de 1980, nuestro Derecho ha recorrido tres mecanismos para la solución de los conflictos laborales: se inició con la negociación amistosa o afiliada por alguna autoridad; le siguió la acción libre de los trabajadores en ejercicio de su derecho de clase(nacimiento de la libertad de coalición, sindicación y huelga).

Finalmente, el ejercicio de las acciones de trabajo entre las Juntas de Conciliación y Arbitraje, a fin de resolver conflictos individuales, colectivos, jurídicos y económicos derivados de las relaciones de trabajo (autoridades independientes del Poder Judicial).

Como una confirmación a los Tribunales del Trabajo, en la Jurisprudencia originaria de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, la Corte sostuvo en diversas ejecutorias que las Juntas de Conciliación y Arbitraje tenían el carácter de autoridades públicas creadas por la Constitución, pero que carecían de imperio para ejecutar sus resoluciones, limitando la misión encomendada a estas a servir de árbitro en los conflictos colectivos que se suscribían entre el Trabajo y el Capital; estableciendo que el ejercicio de sus funciones arbitrales públicas estaba limitado por la fracción XXI del Artículo 123; en pocas palabras, cualquiera de las partes podían no aceptar el arbitraje o la resolución que se hubiere dictado.

La posición de la Corte estaba sustentada de la siguiente forma:

Consideraba que el arbitraje obrero, como institución oficial, poseía un objetivo: el relativo a prevenir los conflictos colectivos entre el Trabajo y el Capital; proponía bases para resolver esos conflictos, si las partes aceptaban la propuesta;

El arbitraje adquiriría entonces carácter de público; no siendo la voluntad de las partes la que organizaba ni establecía las Juntas de Conciliación y Arbitraje, sino la disposición de la Ley también determinaba que en Materia Laboral las Juntas de Conciliación y Arbitraje ejercían funciones y estaban sujetas sobre la base de lo que estableciera la Ley y las disposiciones de Orden Público; en consecuencia, que se trataba de Autoridades y en tal carácter podía pedirse Amparo contra sus resoluciones.

Otra consideración que hacía la Corte, era que negaba que las Juntas de Conciliación y Arbitraje estuviesen establecidas para aplicar la Ley en cada caso concreto, ni para obligar al condenado a someterse a sus determinaciones.

Era por ello que, carecían de imperio y no tenían el carácter de Tribunal, pues resultaban ser una

Institución de Derecho Público, que tenía por objeto evitar los grandes trastornos que, al orden y a la paz públicos, a la riqueza, a la organización de la industria y a la del trabajo, resultarían de la suspensión provocada por obreros o patronos, al ser esta la función de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, y no poder imponerse obligatoriamente a los patronos y obreros, porque resultaría que la voluntad de las partes contratantes quedaría eliminada.(32)

Y no obstante el sentido de la Jurisprudencia de la Corte, la Junta de Conciliación y Arbitraje de Veracruz, continuó sosteniendo que tenía plena jurisdicción para conocer y resolver autoritariamente la totalidad de los conflictos de trabajo, con motivo del contrato de trabajo y aplicación de esta Ley, señalando la creación de:

- a).- Las Juntas Municipales de Conciliación.
- b).- La Junta Central de Conciliación y Arbitraje del Estado.

La lucha sostenida por esta Junta Veracruzana, se vio marcada al fin por el éxito y con la ejecutoria de la Corona S. A., el primero de febrero de 1924: es falso señaló la Corte, por conducto del Juez de Distrito que las Juntas sean Tribunales Especiales ya que son instituciones paralelas a los Tribunales Civiles, Mercantiles y Penales, etc. Estas fueron creadas por la Asamblea Constituyente y correspondiente a la Legislatura de cada Estado delimitar su competencia.(33)

Atinadamente la Constitución contempló en su artículo 123, fracción XX, la creación de las Juntas y complementó lo anterior en las fracciones siguientes señalando, de una manera general, las atribuciones que les competen, mismas que deberán ser reglamentadas por las Legislaturas Estatales de una manera amplia y detallada: de que casos deberán conocer, sin interferir con las atribuciones de los otros tribunales ya existentes en la entidad.

Y en cuanto a que no son Tribunales Especiales, se señaló que si bien es cierto que están destinadas para resolver las cuestiones que surjan de las diferencias o del conflicto entre el Trabajo y el Capital, también lo es que, por razón de la materia de que conocen, no debemos, concluir que constituyan Tribunales Especiales, ya que las Leyes Orgánicas de cada Estado, por razón de la materia y a fin de limitar la jurisdicción de cada Tribunal, han establecido Tribunales Civiles, Penales, Mercantiles, etc., y que no porque conocen de determinada materia, serán considerados Tribunales Especiales, ya que en razón del método se les clasifico de esa forma y con el fin de ubicar la jurisdicción de cada Tribunal y así poder cumplir más eficientemente con la impartición de justicia en términos constitucionales.(34)

Se señaló, además, que la Ley del Trabajo del Estado de Veracruz del 14 de enero de 1918, en su artículo 163 interpretando atinadamente la norma Constitucional como la creación de una jurisdicción plena para la solución de la totalidad de los conflictos que surgieran entre los trabajadores y patronos y, en este caso, la Legislatura del Estado dentro de su facultad de reglamentar, expidió su Ley del trabajo.

Ya en la Ley de 1931 y dado lo establecido en la Ejecutoria de la Corona, el legislador organizó a las Juntas de Conciliación y Arbitraje como Tribunales dotados de imperio, con las facultades para conocer, resolver los conflictos de trabajo y en su caso ejecutar coactivamente ante el incumplimiento del condenado de los laudos y resoluciones que dictarán.

En concreto, el artículo 340, fracción I, de la Ley de 1931, establecía: (la de 70 en el artículo 604).

1.- Conocer en conciliación dentro de su territorio jurisdiccional, de todas las diferencias y conflictos que se susciten entre trabajadores y patronos, sólo entre aquellas o sólo entre estos, derivados del contrato de trabajo o de hechos intimamente relacionados con este, ya sea que

tenga el carácter de individuales o de colectivos, siempre que no sea de la competencia de las Juntas Federales".

Capítulo XIII "De la Ejecución de los Laudos artículo 584" Los Presidentes de las Juntas Centrales y el de la Federal, tienen la obligación de proveer la eficaz inmediata ejecución de los laudos, y a ese efecto, se dictarán todas las medidas necesarias en la forma y términos que a su juicio sean procedentes".(35)

A fin de confirmar el carácter imperativo de los laudos de las Juntas la Ley de 1970, en su Título XV denominado Procedimientos de Ejecución, artículo 836 establece que las disposiciones de dicho Título "rigen la ejecución de los laudos dictados por las Juntas, lo mismo en conflictos jurídicos que en económicos, los laudos arbitrales y los convenios celebrados ante las propias Juntas".(36)

Ya en las reformas de 1980 la Ley Federal de Trabajo, en su Título quince, artículo 939, que se refiere al procedimiento de ejecución, sostiene el carácter imperativo de los laudos de las Juntas.

En su estructura actual y de conformidad con las disposiciones constitucionales y legales, las Juntas de Conciliación y Arbitraje no pueden actuar de oficio.

La Ley de 1931 contenía una posición antigua, pues su artículo 571, incluido en el Capítulo sobre los conflictos de orden económico, decía que "la Junta, inmediatamente que tuviera noticia del conflicto, procuraría que se mantuvieran las cosas en el estado que guardaban antes de que surgiera, recomendando que no se llegara a la huelga o al paro o que se reanudara el trabajo, entre tanto se hiciera la investigación de las causas determinantes del conflicto, de las condiciones de la industria afectada, etc., sin que esa reanudación presuponga conformidad de las partes respecto a las condiciones del trabajo".(37)

Con la supresión de este precepto en la Ley de 80 se estableció que las Juntas sólo podrán iniciar un procedimiento a petición de parte legislativa.

En cuanto a la administración de la Junta Obrera, nosotros podemos concluir en sí, que esta no puede ser arbitraria ni caprichosa, sino que necesariamente estará regida por la fórmula magnífica del artículo 14 de nuestra Constitución: "Nadie podrá ser privado de la vida, de la libertad o de sus propiedades, posesiones o derechos, sino mediante juicio seguido ante los tribunales, previamente establecidos, en el que se cumplan las formalidades esenciales del procedimiento y conforme a las leyes expedidas con anterioridad al hecho". (38)

El tribunal previamente establecido son las Juntas de Conciliación y Arbitraje y las formalidades del procedimiento están consignados en los capítulos de la Ley que consignan las normas para la tramitación y resolución de los conflictos en razón de su naturaleza.

E).- Notificación.

Son los actos realizados por los funcionarios de los Tribunales jurisdiccionales, investidos de fe pública y por medio de los cuales se hace del conocimiento de las partes en una controversia y, en forma indubitable, las actuaciones. Hablamos de notificación, como el medio legal por el cual se da a conocer a las partes o a un tercero el contenido de una resolución judicial.

Conforme a la Ley Federal del Trabajo, pueden ser de dos formas: personales o por estrados y, además, el Pleno podrá emitir un boletín.

Las primeras, son aquellas que la Ley establece en su artículo 741 y siguientes; y es ahí donde se señala que estas notificaciones personales se efectuarán en el domicilio señalado en autos,

hasta en tanto no se designe nueva casa o local para ello.

Es obligación del Actuario, cerciorarse de que la persona que deba ser notificada, habita, trabaja o tiene su domicilio en la casa o local señalado en autos para hacer la notificación, con la finalidad de que esta se efectuó realmente a la persona afectada.

Estando presente el interesado o su representante, el Actuario notificará la resolución, entregándole una copia de la misma; si se tratare de la persona moral, entonces el Actuario deberá asegurarse de que la persona con quien entendió la diligencia es el representante legal de la misma.

Si el Actuario no encontrará a la persona a quien debe notificar o a su representante, le dejara un citatorio; la notificación se entenderá con cualquier persona que se encuentre en la casa o local y, si estuvieran cerrados, se le dejará una copia de resolución en la puerta de la entrada conforme a lo que establece la normatividad laboral.

En el supuesto de que en la casa o lugar señalado para hacer la notificación se negara el interesado, su representante o la persona con quien se entienda la notificación, ésta se hará por instructivo, que se dejará fijado en la puerta de la misma, adjuntando una copia de la resolución.

Ahora bien, en el caso de que el trabajador ignore el nombre del patrón o bien la razón social de la empresa a la que le prestó sus servicios, la Ley establece tan sólo la obligación de que, cuando menos, en su escrito inicial de demanda cite el domicilio de la fuente de trabajo, establecimiento o lugar en dónde haya prestado sus servicios y, además, especifique la actividad principal a que se dedica.

Y es mediante estos datos, el que la Ley fija al actuario la obligación de cerciorarse de que el

lugar designado en autos es aquel dónde se prestaron los servicios: además, previniéndole, consideramos que con bastante acierto legislativo, que en todos esos casos asiente su razón en el expediente, exponiendo los elementos que le hayan llevado a la convicción de que el lugar en donde se llevo a cabo la notificación, era el señalado en autos.

Nuestro Ordenamiento Laboral cita una lista de los casos en que la notificación deberá hacerse personalmente de modo imperativo; y el primero en dicha lista, es el emplazamiento a juicio que, por su naturaleza, es posiblemente la notificación personal más obligada, ya que da lugar al principio de la contienda judicial;

En segundo término, se establece el Auto de Radicación del juicio que dictan las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los expedientes que les remitan otras Juntas. Esta notificación previene a las partes de la nueva ubicación procesal de su expediente.

Para su prosecución, una tercera, corresponde a la resolución en que la Junta se declara incompetente. Resulta necesario que las partes estén informadas con certeza de esta resolución del Tribunal y que tenga pleno conocimiento de la causa que hace imposible que se continúe ante la misma, el procedimiento.

El juicio de Amparo, dada una jerarquía y trascendencia para la salvaguarda del imperio de la Ley, se prosigue entre otros tribunales. Por tal razón, cuándo la inconformidad planteada ante estos Tribunales a través del juicio de amparo concluye con la resolución, ésta es dirigida al Tribunal que dio lugar a la inconformidad, en este caso, las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Por ello, la Ley fija a éstas la obligación de notificar personalmente el auto que recaiga al recibir una sentencia de Amparo.

Otra notificación de carácter personal establecida en la Ley vigente, es la que ordena hacer de

esta forma la correspondiente a la resolución que ordena la reanudación del procedimiento, cuya tramitación estuviese interrumpida o suspendida por cualquier causa legal.

Un momento fundamental en el proceso es el de absolver posiciones, ya que en él comparecen las partes contendientes y en presencia del Tribunal se ven compelidas a contestar afirmativa o negativamente a los interrogatorios formulados por sus respectivas contra partes. La importancia que reviste el que las partes estén notificados efectivamente para ese momento procesal, ha hecho que se exija que la notificación sea personal para llamar a una persona a absolver posiciones.

Los artículos 771 y 772 contienen una inyección de mayor fluidez en el Proceso Laboral, otorgando facultades al Tribunal, para que los asuntos de que conoce no se detengan por inactividad procesal. Así, cuando para la continuidad del juicio se requiera promoción del trabajador y éste no lo haya efectuado en un lapso de tres meses, el Presidente de la Junta deberá ordenar que se le requiera para que la presente, apercibiendo que, de no hacerlo, operará la caducidad. Este importante acuerdo también deberá ser notificado personalmente.

Otra hipótesis, establece que deberán ser notificados personalmente todos aquellos acuerdos que sin estar comprendidos en los casos anteriores, revistan importancia a juicio del Presidente de la Junta.

Consideramos que en esta última hipótesis de la notificación personal, se contiene la vía de comunicación con el trabajador al que se le rescinde el contrato y, ante la negativa de aceptación de la carta informe que contiene la fecha y causa o causas de rescisión, el patrón por medio del Procedimiento Paraprocesal cumple con la obligación fijada por la Ley.

Es importante anotar que las notificaciones personales surtirán sus efectos el día y la hora en

que se hayan practicado, contados de momento a momento (39)

La representación, con la teoría del mandato, sigue siendo fundamental en el Derecho del Trabajo, por lo que las notificaciones efectuadas al apoderado de las personas expresamente autorizadas por las partes, acreditadas ante la Junta conforme a la Ley, surtirán los mismos efectos que si se hubieren hecho a ellos.

En cuánto a las notificaciones por Estrados, son previstas por la Ley Federal del Trabajo, en los artículos 745 y 746. Este tipo de notificaciones se hacen en los Estrados de las Juntas, colocando en ellas los acuerdos correspondientes, así como el número de expediente; este medio de comunicación ha evolucionado y en la actualidad, la Ley prevé que la Junta podrá acordar la publicación de un Boletín que contenga la síntesis de estas notificaciones. Este deberá exponerse en lugar visible del local de la Junta. La lista de notificaciones ha de observar una formalidad: todas ellas deberán ser autorizadas y selladas con fecha por el Secretario de la Junta.(40)

Las notificaciones por Estrados, a diferencia de las personales, surten sus efectos al día siguiente de su publicación en el Boletín o en los Estrados de la Junta.

Rigen para todas las notificaciones los siguientes principios:

a).- Las notificaciones deberán hacerse siempre en horas hábiles con una anticipación mínima de 24 horas antes del día y hora en que deba efectuarse la diligencia para la cual citan, salvo que hubiera alguna disposición en contrario con la Ley.

b).- Las notificaciones, situaciones o emplazamientos, deberán realizarse dentro de los cinco días siguientes a su fecha, excepto cuándo expresamente en la resolución o en la Ley exista disposición en contrario.

c).- En el aspecto formal, se deberá observar que toda cédula de notificación contenga al menos el lugar, día hora en que se practique la notificación, el número de expediente, el nombre de las partes, nombre y domicilio de la persona o personas que deben ser notificados y copia autorizada de la resolución que se anexara a la cédula.

F).- Términos.

Término es en realidad el final de cualquier camino u objeto. Sin embargo, desde el punto de vista de la costumbre o el uso legal, término viene a ser el plazo que ya esté establecido por la ley o lo fije el juzgador para algún efecto o bien sea establecido por las partes, como, por ejemplo, para el cumplimiento de un convenio.

Cabanellas en su Diccionario de Derecho Usual lo define como: "el lapso que debe transcurrir necesariamente para crear, modificar, consolidar o extinguir una relación jurídica". (41)

También se emplea muy comúnmente para designar espacio de tiempo concedido para evacuar un trámite judicial. (42)

Wagner Giglio lo define como "Plazo y, por tanto, lapso de tiempo fijado para a practica u abstinencia de algo". (63)

Couture se refiere como "Termino procesal.- Plazo medida de tiempo establecida por la Ley, fijada por los jueces o convenida por las partes, para realizar dentro de ella, los actos procesales o para separar un acto procesal de otro".(44)

El maestro de la Universidad de Durango, Bermúdez Cisneros lo define como "El espacio de

tiempo en que un acto procesal debe llevarse a cabo, para tener eficiencia y validez legal" (45)

Por último y por su importancia en cuanto a la materia, señalaremos lo que dice respecto de los términos y su necesidad procesal Córdoba Romero: " Para que la actividad jurisdiccional sea expedita, el tiempo juega un papel muy importante, debido a que existen derechos y obligaciones de las partes y de la autoridad, que no pueden quedar sujetos a su cumplimiento voluntario y definitivamente aplazados... y fija términos fatales para la realización de determinados actos".(45)

Como puede verse de las definiciones anteriores, los términos tienen una importancia capital en el desarrollo del procedimiento, ya que sirven para regular las diferentes etapas del rito procesal, impidiendo, que los trámites se dilaten innecesariamente, que no se repitan condiciones en los mismos procedimientos ni se dejen en la indefinición derechos u obligaciones de las partes.

Hay términos fatales y otros que pueden prorrogarse a criterio del juzgador; o bien, a solicitud de las partes, para que se solventen en mejor o más clara forma las cuestiones que forman lo que llamamos la litis.

La Ley Federal del Trabajo señala diversos términos en el artículo 516 y siguientes; ciertamente se trata de los términos para la prescripción de las acciones, es decir, que están formulados en forma negativa, pero si los analizamos "a contrario sensu", y nos damos cuenta de que si las acciones prescriben al vencerse esos plazos, deben ejercitarse antes del vencimiento de dichos términos, es decir, interpretado en forma positiva.

En lo general las acciones en materia de Derecho del Trabajo deben ejercitarse antes del plazo de un año, como se desprende del contenido del artículo 516; por ejemplo, el cobro de vacaciones, de aguinaldo y demás, salvo aquellas que tienen fijado expresamente otro

término.(46)

En el caso, se encuentran las acciones de los trabajadores para separarse de su trabajo, por causa imputable al patrón y las de los patrones para despedir a sus trabajadores (con causa justificada), para disciplinar sus faltas y para efectuar descuentos a éstos por errores cometidos, por pérdidas o averías imputables al trabajador o para cobrar deudas de éstos, acciones que deben ejercitarse antes de un mes, como se desprende del contenido del artículo 517 de la Ley Federal del Trabajo.(47)

En cuanto a las reclamaciones de los trabajadores por causa de un despido que consideren injustificado, deben ejercitarse antes de dos meses de la separación, lo que resulta del contenido del artículo 518 del Ordenamiento Procesal del Trabajo.(48)

Cuando se trata de reclamaciones para el pago de indemnizaciones como consecuencia de riesgos de trabajo, o bien de la demanda de los beneficiarios de los trabajadores que hubieren fallecido por la realización de un riesgo de trabajo o, por último, las acciones para ejecutar un laudo dictado por la Junta de Conciliación y Arbitraje o de los convenios celebrados ante ella, (que por supuesto al ser aprobados se elevan a la categoría de Laudos), la acción debe promoverse antes del término de dos años.

Dejemos en claro lo expuesto: si las acciones no se promueven o se ejercitan dentro de los plazos fijados, dejan de tener vigencia; es decir, de tener eficacia y validez legal, lo que se traduce como ya ha quedado expuesto, en la pérdida del sustantivo por un efecto simplemente procesal.

Los términos procesales corren en los plazos que la Ley señala, iniciando en forma diferente, de acuerdo al caso que se trate:

Cuando se trate de acciones de los patrones para despedir a un trabajador; de aplicarle sanciones disciplinarias por faltas cometidas o de cobrar por daños o averías que pudieran serle imputables, el término comienza a correr al día siguiente de que se tenga conocimiento de la causal para separación o de la falta cometida, a partir del momento en que se comprueben los errores cometidos o desde la fecha en que pudiera ser exigible la deuda.

Para los trabajadores, el término para separarse del trabajo comenzará a correr al día siguiente de que se tenga conocimiento de la causa. Ambas disposiciones se encuentran en el segundo y tercer párrafo del artículo 517 de la Ley Federal del Trabajo vigente.(49)

Cuando se trate de reclamación por pago de indemnización por un riesgo sufrido en desempeño del trabajo, el término correrá a partir de la fecha en que se califique la incapacidad sufrida. Cuando sean los beneficiarios de la indemnización por muerte del trabajador los que la reclamen, comenzará al día siguiente del fallecimiento de éste. Si se trata de ejecutar un laudo o convenio, el plazo comenzará a correr desde la fecha de la notificación del laudo o de la aprobación del convenio, ya que en este caso se presume que el trabajador quedó debidamente notificado, pues debió comparecer ante la autoridad para ratificar el convenio que en otra forma no podía ser aprobado.

Respecto al laudo, existe una disposición que faculta a la Junta, a solicitud del patrón, a fijarle el término de treinta días al trabajador para presentarse a la reinstalación, apercibido de, que de no hacerlo, el patrón podrá dar por terminada la relación laboral.

Cuando se trate de términos dentro de procedimiento, éstos comenzarán a correr el siguiente a aquel en que surte sus efectos la notificación y se contará en ellos el día del vencimiento, que en todos los casos debe ser completo y si coincide con día feriado, se contará hasta el siguiente día hábil.

Desde luego, en los términos no se contarán aquellos días en que no puedan realizarse actuaciones ante la Junta, salvo cuando expresamente se habiliten para ello y, en los casos de huelga, en que todos los días son hábiles.

Y para cualquier trámite, de ejercicios de derecho o de actos procesales que no tengan fijado término especial, el que se toma en cuenta será de tres días.

Según lo establecido en el artículo 736 de la Ley Federal del Trabajo, los meses se considerarán de treinta días naturales y los días se considerarán de veinticuatro horas, contados a partir de las veinticuatro hasta las veinticuatro del día siguiente, consideramos que debería decir "de las cero horas a las veinticuatro horas en la misma fecha".

Al respecto, existe una salvedad: cuando se trate de la prescripción, en la que los meses se contarán por el número de días que le corresponda en el calendario.

G).- Capacidad Jurídica.

Toda la técnica procesal, se mueve entre dos polos de acción judicial, a saber, una es el Sujeto Activo y la otra es el Sujeto Pasivo de toda demanda judicial, que permite que el ejercicio de la acción se complemente con la comunicación al demandado (su oportunidad de defensa), y la contradicción, entendida ésta como la imposibilidad de decidir sobre el contenido de una demanda, si no se menciona o se cita debidamente a la parte contraria. De esta forma, observamos el elemental principio de establecimiento de la controversia.

El maestro Perras y López define "parte es todo sujeto que ejercita la acción u opone la excepción principal, conexas o accesorias para la actuación de la ley".(50)

El concepto mencionado comprende a los terceristas que deben considerarse como verdaderas partes en la relación procesal. Partiendo de esa concepción, tendremos que reconocer que la capacidad de ser sujeto del proceso lleva implícita la de ser parte del mismo, y que parte de un proceso conlleva la facultad de promover. Si atendemos al texto de la Ley Federal del Trabajo, veremos que esta facultad de promover se otorga tanto a personas físicas como a las personas morales, asimismo, en distintos artículos de la citada Ley, se regula a qué personas físicas se les reconoce capacidad jurídica, así como a que personas morales se les otorga legalmente ese reconocimiento.

De la anterior definición, concluimos que el sujeto que hace suya a la iniciativa se le denomina actor, mientras el que se ve constreñido a soportar las consecuencias del juicio, se denomina demandado.

Respecto de las personas llamadas terceristas, se consideraron a aquellas personas que, al estimar violados sus intereses jurídicos en el juicio entablado entre ellos, concurren al mismo para defenderlos ante el Tribunal.

En la práctica diaria de los Tribunales Laborales, resulta bastante común que la palabra actora tome el carácter grupal, cuando son varias las personas que ejercitan la acción en contra de un sólo demandado, lo que doctrinalmente se conoce como litis consorcio.

En cuanto a la capacidad de las partes en el juicio, al tratar lo relativo a las personas que comparecen en juicio, se debe precisar si guarda calidad suficiente, así como los atributos requeridos para comparecer y defenderse sin desventaja en juicio y, si carece de tales atributos, indudablemente no podrá acreditarse capacidad alguna para comparecer.

Con relación a dicho tema, podemos distinguir dos conceptos diversos:

Uno es, el que se refiere a lo que podríamos considerar como Concepto Genérico de la Capacidad; es decir, que la persona se encuentre físicamente de acuerdo con la Ley para llevar a los tribunales sus pretensiones o bien comparecer en defensa; en caso contrario, la persona se encontrará limitada o imposibilitada para hacerlo, como en los casos de los menores de edad, de los inhábiles mentales, etc.

El otro concepto de capacidad procesal que nos interesa, es el reconocimiento a reunir en la persona que comparece a juicio, los requisitos legales que se imponen como necesarios para que una de las partes accione y la otra comparezca a excepcionarse o a defender en juicio.

Resulta de capital importancia el estudio que debe hacer todo juzgador como presupuesto procesal, que es la capacidad procesal o capacidad para comparecer en juicio, antes de analizar el problema de fondo, pues se trata de uno de los requisitos fundamentales de la acción, ligado íntimamente a la identidad de las partes.

H).- Personalidad Jurídica.

Cuando se constituye un proceso, necesariamente deben existir las Partes, como ya se ha dejado establecido en otra parte del presente trabajo, que estén interesadas en el mismo, puesto que sería totalmente inconcebible el hecho de que pudiera existir una relación jurídica de este tipo sin que hubiera un interés afectado y un responsable de esa afectación.

En consecuencia, siempre deben existir las Partes; la que promueve el proceso, la actora, y aquella en contra de quien se enderezan las acciones, la demandada.

Podríamos establecer el concepto de Parte como los sujetos activos y pasivos en la demanda;

las partes no actúan en el proceso por obligación, sino por interés.

Debemos agregar que en un proceso pueden no ser las únicas partes el actor y el demandado; aunque siempre son indispensables, sino que también pueden llegar a tener el carácter de partes los terceros que acrediten tener un interés en el resultado del proceso, porque en alguna forma pudiera afectarles la sentencia, en el Derecho Procesal del Trabajo, el laudo que se dicte para poner fin al conflicto.

Al respecto, el tratadista brasileño Amauri Mascaró Nascimento señala "En el proceso contencioso siempre figura una persona, física o jurídica, o excepcionalmente un ente no dotado de personalidad jurídica, como una masa afectada (Fideicomiso en nuestro derecho), en contra de quien se pretende algo. Así surgen dos posiciones las cuales se sitúan como demandante y como demandado, a las cuales se atribuye la denominación de "partes en el proceso".(51) El órgano jurisdiccional no puede ser considerado parte porque se encuentra en una posición supra-partes.

Como antes señalamos, pudiera darse el caso de que al promoverse un Proceso de Trabajo surgieran terceros interesados, ya que el laudo que se llegue a dictar podría afectar a sus intereses.

La Ley Federal del Trabajo, en su artículo 689, señala que son partes en el juicio las personas físicas o morales que acrediten su interés jurídico en el proceso y ejerciten acciones u opongan excepciones; pero a continuación, en el artículo 690, establece que las personas que puedan ser afectadas por la resolución que se pronuncie en el conflicto podrán intervenir en él, comprobando su interés jurídico en el mismo, o cuando son llamados por la Junta.

Si la persona que acredita ese interés puede intervenir el procedimiento, es decir que puede

aportar pruebas y objetar o apoyar las de alguna de las partes, es lógico que en ese momento deviene en parte del Proceso.

Los terceros pueden actuar como coadyuvantes o como adversos a alguna de las partes o, bien, podría darse el caso en que estuvieran en contra del interés de ambas.

Para finalizar este punto diremos que es importante no confundir la figura del Tercero Interesado con la del Tercerista.

Si bien en lo general el Derecho no permite la intervención directa de los menores de edad, como puede darse el caso, en nuestro país es desgraciadamente muy frecuente que los menores de edad tengan la necesidad de trabajar, ya sea para ayudar al sostenimiento del hogar o para, lo que aún es más doloroso, la atención de sus propias necesidades, pues en muchos casos la situación económica les obliga, La Ley Federal del Trabajo si les permite el comparecer en juicio.

Así, el artículo 691 de la citada Ley señala que los menores de edad trabajadores tienen la capacidad para comparecer en juicio; al efecto establece dos posibilidades a saber: si el trabajador es menor de dieciocho años, pero mayor de dieciséis, debe estar legalmente asesorado, si no es así, la Junta está obligada a solicitar para ese efecto, la intervención de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo; si ese trabajador es menor de dieciséis años, la Procuraduría citada le designará un representante.(52)

Lo anterior tiene, por supuesto, el objetivo de proteger los derechos de los menores.

Las partes pueden comparecer al juicio personalmente o por conducto de apoderado legalmente autorizado; así lo establece el artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo. Es decir, que quien

tiene la capacidad jurídica para ser parte en un juicio y lo ejercita, esta actualización le da la personalidad en el proceso; pero si quien tiene esa capacidad decide ser representada en el procedimiento, al otorgar en la forma que la Ley establece el Poder necesario, le está concediendo al apoderado la personalidad necesaria.

Ahora bien, el mismo artículo que hemos citado, señala la forma en que debe otorgarse el Poder, según la calidad del otorgante, es decir, si se trata de persona física o de persona jurídica.

Cuando se trata de una persona física, el Poder puede otorgarse por simple Carta Poder, ante dos testigos, que no requiere ratificación o por Poder ante Notario Público.

Si se trata de una persona jurídica (persona moral le llama la Ley), deberá exhibir el Testimonio Notarial que acredite la existencia de dicha persona, así como demostrar las facultades del otorgante para poder otorgar ese Poder.

En síntesis, el apoderado podrá acreditar su representación por medio de Carta Poder simple o de testimonio notarial según ha quedado establecido.

Existe la posibilidad de que se otorgue verbalmente el Poder en comparecencia ante la Junta del lugar en que apoderado y poderdante, tengan su residencia y ante la que se identificarán para que la constancia relativa sea usada ante cualquier autoridad del trabajo.

En el caso de los sindicatos, que son persona jurídica creada por el Derecho del Trabajo, la personalidad de los representantes se acreditará con la copia certificada del Acuerdo en que fueron reconocidos los directivos de la organización, expedida por la autoridad registradora, ya sea la Secretaría del Trabajo cuando se trata de sindicatos federales o la Junta de Conciliación y Arbitraje que hubiera intervenido, tratándose de sindicatos locales.

Cabe recordar que, conforme lo dispone el artículo 374 de la Ley Federal del Trabajo, los sindicatos son personas morales, con facultades para adquirir bienes muebles y los inmuebles que sean para cumplir sus objetivos y, además, que su reconocimiento los faculta para comparecer ante todas las autoridades en defensa de sus derechos y ejercitar las acciones correspondientes.

Entendido así, los sindicatos también pueden otorgar Poder para ser representados en juicio, para lo cual bastará al apoderado acreditar el reconocimiento del otorgante y sus facultades estatutarias; este Poder podrá otorgarse al igual que los ya mencionados, ante Notario; es ante este funcionario ante el que debe acreditarse el otorgante.

El Poder otorgado por persona física, debe entenderse para todos los efectos legales; si es actor, para reclamar todas las prestaciones principales y accesorias; si es demandado, para oponer todas las defensas y excepciones procedentes y, desde luego, para probar en ambos casos; también se entiende otorgado para acudir al Juicio Constitucional de Amparo, si el caso lo requiere.

Cuando son dos o más los actores o los demandados en un Juicio, se presenta la figura de litis consorcio y, en tal caso, como se trata de acciones iguales, es decir, la misma acción pero referida a cada uno de los actores o la misma excepción, pero también por cada uno de los demandados, la Ley Federal del Trabajo en su artículo 697, ordena que deban contar con un representante común. Por supuesto, con la salvedad que pudieran tener los colitigantes intereses opuestos.

El nombramiento del representante común lo deben hacer los actores en el mismo escrito de demanda o, si no es así, en la primera Audiencia. Cuando se trata de demandados, deberán hacerlo en el escrito de contestación a la demanda o, en su caso, durante el desarrollo de la

primera Audiencia.

Si dentro de esos términos no se hiciera la designación de representante común, se establece en la Ley que la Junta de Conciliación y Arbitraje lo hará, escogiéndolo de entre los propios interesados.

Este representante común tendrá las facultades, obligaciones y responsabilidades de un mandatario judicial, en términos de la Ley, pero cabría aclarar que se trata de un apoderado, en los términos que anteriormente hemos señalado.

1).- Rescisión Laboral.

1.1.- Trayectoria en México.

En palabras del maestro Alberto Trueba Urbina, encontramos el Derecho Social en las bases procesales del artículo 123 Constitucional, convirtiéndose en Derecho Procesal Social, toda vez que realiza a través del proceso la justicia social, no sólo tutelando y dignificando a los trabajadores, sino además reivindicándolos en sus derechos eclipsados dentro del esquema de explotación del hombre por el hombre.

Así mismo que el Derecho Procesal del Trabajo es el conjunto normativo dinámico para lograr la efectiva justicia social a través del proceso, que es instrumento para ello y en servicio de los obreros, jornaleros, empleados públicos, privados o comerciales, domésticos, artesanos y, en general, de todo aquel que presta un servicio personal a otro.

En cuanto a los textos procesales del originario Artículo 123:

La fracción "XX:- Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo, se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos, y uno del Gobierno".(53)

Base procesal del órgano que conoce y resuelve.

Su fracción "XXI: - Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto, si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo"; (54)

Base procesal de sujeción a la norma.

"XXII: - El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. Igualmente tendrá esta obligación cuando el obrero se retire del servicio por falta de probidad por parte del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él". (55)

Base procesal del despido o el retiro.

Tomando como punto de partida el artículo 123 de la Constitución de 1917, las legislaturas de los Estados expedieron sus leyes laborales.

Aquellos constituyen las primeras leyes reglamentarias del trabajo de nuestro Régimen Constitucional.

Los Códigos Locales, reglamentaron en sus disposiciones procesales a la organización y atribuciones de las Juntas Municipales de Conciliación y Centrales de Conciliación y Arbitraje, en su categoría de Tribunales del Trabajo.

Asimismo, los procedimientos para la tramitación y resolución de conflictos laborales y las medidas para la ejecución de los laudos o resoluciones.

El Procedimiento Común sirvió de basamento al Sistema Procesal naciente en cuanto a su estructura, mas como modalidad propia de la nueva disciplina, se introdujo la oralidad mediante la celebración de Audiencias Públicas, se redujeron los términos para tramitar con mayor dinámica los conflictos y como característica de mayoría en casi todos aquellos códigos se consagraba la supletoriedad del Procedimiento Civil Normativo.

Resulta necesario recordemos que, debido a que la Jurisprudencia de época que sustentaba la Suprema Corte de Justicia en el sentido, de que las Juntas de Conciliación y Arbitraje carecían de imperio para ejecutar sus Laudos, algunas leyes locales expedidas dentro de la época de su vigencia (1917 a 1923), establecieron que la ejecución de los Laudos correspondía a los Tribunales Judiciales.

Otras en cambio, como las de Yucatán y Veracruz, facultaron a las Juntas para ejecutar sus propios Laudos. Y es a partir de 1924 que por Jurisprudencia la Corte define a la Jurisdicción

Laboral declarando que las Juntas son Tribunales del Trabajo con potestad ejecutoria o imperio, lo que influyó consiguientemente en las Legislaciones Locales.

En el Distrito Federal como resultado de la expedición de la Ley sobre Juntas de Conciliación y Arbitraje para el Distrito Federal, expedida por el Congreso de la Unión el 27 de noviembre de 1917, el Presidente de la República dictó el Decreto del 9 de marzo de 1926, que reglamenta el funcionamiento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal.(56)

Contiene el mencionado Decreto un cuerpo de disposiciones procesales, inspiradas en la contextura jurídica de las Leyes Locales del Trabajo, pero son enriquecidas en cuanto a su técnica y al procedimiento.

Situación importante viene a resultar en nuestro análisis la federalización de la Legislación del Trabajo, que por virtud de la Reforma Constitucional del año de 1929, se da en la fracción X del artículo 73 que facultó al Congreso de la Unión:

"Para legislar en toda la República sobre minería, comercio e Instituciones de Crédito; para establecer el Banco de Emisión Unica, en los términos del artículo 28 de esta Constitución, y para expedir las Leyes del Trabajo, reglamentarias del artículo 123 de la propia Constitución. La aplicación de las Leyes del Trabajo corresponde a las autoridades de los Estados en sus respectivas jurisdicciones, excepto cuando se trate de asuntos relativos a ferrocarriles y demás empresas de transporte, amparadas por concesión federal, minería e hidrocarburos, y por último, los trabajos ejecutados en el mar y en las zonas marítimas en la forma y términos que fijen las disposiciones reglamentarias".(57)

Con la mencionada Reforma Constitucional, la jurisdicción local se traduce en general y, la federal, en específica, en los casos a que se refiere el propio texto constitucional, a saber:

La aplicación de las Leyes del Trabajo corresponde: a).- a las autoridades de los Estados, en sus respectivas jurisdicciones, pero es de la competencia exclusiva de las autoridades federales en:

b).- Asuntos relativos a la industria textil, eléctrica, cinematografía, huletera, azucarera, minería, petroquímica, metalúrgica y siderúrgica, abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio y la fundición de los mismos, así como la obtención de hierro metálico y acero a todas sus formas y ligas, y los productos laminados de los mismos, hidrocarburos, cemento, ferrocarriles y empresas que el Gobierno Federal directa o descentralizada por un contrato o una concesión federal y las industrias que le sean conexas;

c).- A empresas que ejecuten trabajos en zonas federales y aguas territoriales;

d).- A conflictos que afecten a dos o más entidades federativas;

e).- A contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en mas de una entidad federativa, y

f).- Por último en, las obligaciones que en materia educativa corresponden a los patronos, en la forma y términos que fija la Ley respectiva.

1.2.- En la Ley Federal del Trabajo de 1931

Precisa señalarse que el Legislador de 1931, al reglamentar el Artículo 123 constitucional, estableció en el artículo 122 de las Ley Federal del Trabajo las causas de rescisión del contrato de trabajo, sin responsabilidad para el patrón en dieciséis fracciones. Pero no estableció ninguna carga adicional para el patrón ni consignó algún derecho correlativo para el trabajador.(58)

Sin embargo, consideramos apropiada la reglamentación de las causas de rescisión, pues el artículo 124 de la Ley Federal del Trabajo, establecía que el patrón quedaría eximido de someterse al arbitraje, pagando las indemnizaciones correspondientes, cuando se tratara de trabajadores que tuviesen una antigüedad menor a dos años;

a).- Si se comprueba ante la Junta, que el trabajador, por razón del trabajo que desempeña o por las características de sus labores, está en contacto directo y permanentemente con él, y la Junta estima, tomando en consideración las características del caso, que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo;

b).- En los casos de aprendices;

c).- En los casos de empleados de confianza;

d).- En el servicio domestico, o

e).- Cuando se trate de trabajadores eventuales.

Lo anterior se justifica, si se considera que ningún empleador pretendería prescindir de sus buenos trabajadores, de empleados eficaces y leales.

Mas debemos encuadrar esta postura en el marco de la inamovilidad en el empleo, pues entraña el anhelo de protección al trabajador y garantizar una mas amplia tranquilidad para el y su familia. Por otra parte, la indisoluble vinculación entre patrones y trabajadores aparece innecesaria y utópica.

La normatividad no debe pretender la continuidad forzosa de una relación entre el empleador y

sus trabajadores mas aún atento a la libertad del trabajo. A contrario sensu, no se puede obligar a nadie a realizarlo en contra de su voluntad.

1.3.- En la Ley Federal del Trabajo de 1970

En este trabajo legislativo que derogara la Ley de 1931, se reubicaron las causas del despido en el artículo 47 y a efecto de que el trabajador pudiera conocer los motivos del despido, se adicionó al final ahora de las quince fracciones, con el siguiente párrafo, "El patrón deberá dar al trabajador aviso por escrito de la fecha y causas de la rescisión".

En la práctica, se observó que no todos los patrones cumplieron con la nueva adición, unos señalaban las quince fracciones y otros no daban el aviso, porque no se consignó en la Ley ninguna sanción para el omiso, quedando así la clase trabajadora igual que como se encontraba bajo el régimen de la antigua Ley Federal del Trabajo de 1931.

La vigente Ley Federal del Trabajo, publicada en el Diario Oficial de la Federación el primero de abril de 1970, que entró en vigor el primero de mayo del mismo año, abrogó la anterior de 18 de agosto de 1931, vigente por espacio de 39 años, se compone de 1010 artículos, que se distribuyen a través de dieciséis Títulos.(59).

En la práctica normalmente se resolvieron los conflictos laborales presentados ante las Juntas, mediante convenios celebrados entre las partes, pues los trabajadores, con gran objetividad de su parte, se percataron de que no deseaban sus servicios y optaron entonces por exigir que se les diera el trabajo en donde ya no los querían, con la finalidad de obtener mayores cantidades de dinero con las cuales en forma voluntaria dieron por terminada la relación de trabajo que los unía con sus patrones. Lo anterior constituye, lo que, fue y será por mucho tiempo la teoría y la

praxis de la estabilidad en el empleo, en el Derecho del Trabajo Mexicano.

No obstante el tiempo transcurrido entre estos ordenamientos y a pesar del gran avance en materia social en cuanto al fin reivindicatorio del Ordenamiento Laboral, el procedimiento como medio, aún estaba demasiado corto en su largo camino.

1.4.- En la reforma de 1980.

Ante la realidad apuntada, el Legislador de 1980, al reformar el capítulo del Derecho Procesal de la Ley Federal del Trabajo, creó el Procedimiento Paraprocesal o Voluntario, y adicionó el artículo 47, con los siguientes párrafos:

"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". (60)

Este nuevo agregado entra en vigor a partir del 1o. de mayo de 1980, ubicando al trabajador en una más clara posición jurídica, de manera que la falta del aviso -entiéndase omisión del patrón-, será suficiente para considerar que dicho despido fue injustificado, en términos del reformado Ordenamiento Laboral.

Como podemos apreciar en el primer párrafo anteriormente descrito, el Legislador señaló el

procedimiento para otorgar al patrón el método procesal para poder cumplir con la notificación del despido y, en el segundo, le impuso una sanción de graves consecuencias para quien no da el aviso de despido.

En el artículo 991 consignó el Procedimiento Paraprocesal específico al que nos venimos refiriendo, al decir:

"En los casos de rescisión previstos en el párrafo final del artículo 47, el patrón podrá acudir ante la Junta de Conciliación o de Conciliación y Arbitraje competente, a solicitar se notifique al trabajador, por conducto del Actuario de la Junta, el aviso a que el citado Precepto se refiere. La Junta, dentro de los cinco días siguientes al recibo de la promoción, deberá proceder a la notificación".

El Actuario levantará acta circunstanciada de la diligencia. (61)

J).- Procedimientos Paraprocesales.

La prohibición de la autodefensa en casi todos los Estados Modernos da lugar a la existencia de normatividad que ponga a salvo, al mismo tiempo, el interés de los particulares y el público, en el Ordenamiento Legal.

Uno de ellos es el principio de la Garantía de Audiencia que revela el cumplimiento de la Ley de un modo ordinario y espontáneo, aunque el estado moderno ha de prever el evento contrario y establecer el debido funcionamiento de esa garantía, lo que se alcanzará mediante órganos específicos de la función jurisdiccional que, en el caso concreto objeto de su actividad, regule ésta con sujeción a normas establecidas.

Por otra parte, el proceso generador de actos jurídicamente reglados, en su conjunto se encuentran encaminados a obtener una determinada resolución jurisdiccional. A este respecto refiere el antiguo Derecho Español que juicio equivalía a sentencia; Tiempo después se oponía el pleito al juicio y, por último, se identificó al pleito con el juicio.

Tanto Hugo Italo Morales, como Rafael Tena Suck, opinan que la palabra Proceso equivale a dinamismo, actividad, etc.; Por lo que puede hablarse de procesos biológicos, físicos, químicos, etc. Y ubicando lo anterior en el ámbito judicial, Proceso significa la actividad jurídica de las partes y del juzgador tendientes a la obtención de una resolución vinculativa.(62)

Siguiendo lo anterior, podemos indicar que el Proceso abarca dos actividades, una, la actividad tendiente a la declaración de un derecho en un caso controvertido; la segunda, consistente en los actos posteriores tendientes a la ejecución de la sentencia que emita el juez. Es decir, comprende un aspecto puramente declarativo como el ejecutivo, que en este último caso sería el final del proceso, ya que la sentencia firme carecería de toda razón de ser, si las partes y el juez no tuvieran los medios adecuados para ejecutarlo y para obtener, de esta manera, la completa satisfacción del derecho contenido en la sentencia o resolución.

Para poder establecer una relación jurídica procesal como lo sostienen los profesores Rafael Tena Suck y Hugo Italo Morales, es necesario que se cumplan determinadas condiciones que la hagan realizable; Dichas condiciones se denominan Presupuestos Procesales y son en nuestro concepto los que a continuación mencionamos:

a).- La existencia de un órgano jurisdiccional;

b).- La existencia de partes con intereses jurídicamente válidos en conflicto.;

c).- La petición que una de las partes haga al juzgador, solicitando su intervención para la solución de un caso controvertido;

d).- Finalmente, se requiere que esta petición, asentada por el juez se haga del conocimiento de la parte contraria.

Para Calamandrey, el proceso es la serie de actos que se deben llevar a cabo con el propósito de obtener la procedencia jurisdiccional. Dicho tratadista lo atribuye al vocablo en mención (Proceso), en significado afin, pero al de procedimiento.(63)

Por otra parte, Guasp, nos dice al respecto: El Proceso es una serie de sucesión de actos tendientes a la actuación de una pretensión, mediante la intervención de los órganos del Estado instituidos especialmente para ello. (64)

Hugo Alsina, nos dice que el proceso toma vida cuando "El Estado asume la tutela de sus derechos arrojándose la jurisdicción (jurisdicto, declarar el Derecho)".(65)

La Doctrina Procesal contemporánea distingue como Proceso la relación o como situación el principio o idea jurídica directriz. Asimismo, se dice que el Proceso es un sistema para el desarrollo de la actividad jurisdiccional, que es abstracto y su esencia es totalmente aplicable al Derecho Procesal del Trabajo, ya que pertenece a la ciencia jurídica; sin embargo, éste se diferencia de los demás por tener características y principios propios que confieren autonomía.

A manera de síntesis, podemos concluir tomando como base las ideas de los tratadistas a que hemos hecho referencia, que Proceso es la actividad jurídica que realizan las partes tendientes a la solución de un derecho controvertido hasta su ejecución, mediante la intervención de un órgano jurisdiccional.

Rafael de Pina considera que el Proceso es una jurisdicción verdadera y propia "porque hay una aplicación del derecho por parte de los tribunales".(66)

Por su parte, Niceto Alcalá Zamora y Castillo le llama pseudojurisdicción voluntaria y que el nombre es inadecuado, impropio, ya que inclusive utiliza terminología de la jurisdicción contenciosa sin tener una propia. (67)

Consideramos que, se resuelve procesalmente, pues la intervención de la autoridad a solicitud de los particulares, resulta necesario en casos en los que no existe controversia a resolver, pero si necesidad de legalización de actitudes privadas.

De donde un Procedimiento Paraprocesal legaliza actitudes de los particulares con interés jurídico de ello.

CITAS BIBLIOGRAFICAS

- 1.- DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Segunda Edición. Porrúa, S.A., México 1988.p.181
- 2.- Idem.p.182
- 3.- Ibidem.p.181
- 4.- Idem.
- 5.- Idem.
- 6.- Ibidem.p.183
- 7.- Idem.p.185
- 8.- Idem.
- 9.- Nueva Ley Federal Del Trabajo. Comentada por TRUEBA URBINA, Alberto y TRUEBA BARRERA, Jorge. Décima Tercera Edición. Porrúa, S.A., México 1972.p.17
- 10.- Idem.p.18
- 11.- Idem.p.28
- 12.- Ibidem.

- 13.- DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Cuarta Edición.
Porrúa, S.A. México 1963.p.48
- 14.- Nueva Ley Federal del Trabajo. Comentada por BREÑA GARDUÑO, Francisco y CAVAZOS
FLORES, Baltasar. Confederación Patronal de la Rep.Méx. México 1970.p.133
- 15.- DE BUEN, Nestor. Derecho del Trabajo. Sexta Edición. Porrúa, S.A., México. 1986.p.479
- 16.- Ley Federal del Trabajo. Comentada por CLIMENT BELTRAN, Juan.B. Cuarta Edición.
Esfinge, S.A., de C.V. Estado de México 1990.p.73
- 17.- DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Tercera Edición.
Porrúa, S.A. México 1975.p.186
- 18.- BREÑA GARDUÑO, Francisco y CAVAZOS FLORES, Baltasar. ob. cit. p.134
- 19.- CLIMENT BELTRAN, Juan.B. ob. cit. p.56
- 20.- DE LA CUEVA, Mario. ob. cit. p.153
- 21.- RUSSOMANO MOZART, Víctor. La Estabilidad del Trabajador en la Empresa. Tercera
Edición. U.N.A.M. México 1983.p.9
- 22.- Nueva Ley Federal del Trabajo. Tematizada y Sistematizada. Por CAVAZOS FLORES,
Baltasar. Décima Cuarta Edición. Trillas. México 1983.p.85
- 23.- DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo V, Tercera Edición.

Porrúa, S.A., México 1975.p.153

24.- BREÑA GARDUÑO,Francisco y CAVAZOS FLORES,Baltasar. ob. cit.p.21

25.- Idem.

26.- BERMUDEZ CISNEROS,Miguel. Curso de Derecho del Trabajo. Cárdenas Editores. México 1979,p.115

27.- Idem.

28.- TRUEBA URBINA,Alberto. Ley Federal del Trabajo. Septuagésima Séptima. Edición. Porrúa, S.A.México 1996.p.40,41

29.- REMOLIN ROQUEÑI,Felipe. El Artículo 123. V Congreso Iberoamericano de Derecho del Trabajo y de Seguridad Social. México 1974.p.44

30.- DE BUEN LOZANO,Nestor. Derecho Procesal del Trabajo. Porrúa, S.A, México 1988.p.112

31.- Idem.p.113

32.- DE LA CUEVA,Mario. ob. cit.p.530

33.- Idem.p.532

34.- Idem.

35.- SANTIBÁÑEZ, Felipe. Legislación sobre Trabajo. Información Aduanera de México.
México 1937.p.364

36.- BREÑA GARDUÑO, Francisco y CAVAZOS FLORES, Baltasar. ob. cit.p.370

37.- DE LA CUEVA, Mario. ob. cit.p.539

38.- MOTO SALAZAR, Efraín. Elementos de Derecho. Segunda Edición. Librería Porrúa,
Hnos, S.A., p.94,95

40.- Idem.p.132

41.- CABANELAS, Guillermo. Diccionario de Derecho Usual. Tomo V. Séptima Edición. Heliasta,
S.R.L., Buenos Aires 1972.p.201

42.- cit. por CANTON MOLLER, Miguel. Lecciones de Derecho Procesal del Trabajo. PAC.S.A.
de C.V. México 1995.p.51

43.- COUTURE, Eduardo.J. Vocabulario Jurídico. De Palma. Buenos Aires 1976.p.561

44.- BERMUDEZ CISNEROS, Miguel. Derecho Procesal del Trabajo. Segunda Edición. Trillas.
México 1989.p.221

45.- cit. por CANTON MOLLER, Miguel. ob. cit. p.97

46.- TRUEBA URBINA, Alberto. ob. cit.p286

47.- Idem.p.280,281

48.- Idem.p.281

49.- Idem.p.280,281

50.- PORRAS Y LOPEZ,Armando. Derecho Procesal del Trabajo. Segunda Edición Textos
Universitarios. México 1977.p.42,43

51.- cit. por CANTON MOLLER,Miguel. ob. cit.p.66

52.- CLIMENT BELTRAN,Juan.B. ob. cit.p.401

53.- TRUEBA URBINA,Jorge. ob. cit.p.9

54.- Idem.

55.- Idem.p.10

56.- DE BUEN LOZANO,Nestor. ob. cit.p123

57.- Decreto del 31 de agosto de 1920. publicado en el Diario Oficial de la Federación, el 6 de
septiembre de 1929.

58.- BREÑA GARDUÑO,Francisco. y CAVAZOS FLORES,Baltasar. ob. cit.p.156

59.- Decreto del 1º de abril de 1970, publicado en el Diario Oficial de la Federación de la fecha.

- 60.- Ley Federal del Trabajo. Comentada por RAMIREZ FONSECA, Francisco. Novena Edición. PAC. S.A., de C.V. México 1991.p.24
- 61.- CAVAZOS FLORES, Baltasar. ob. cit.p.517
- 62.- TENA SUCK Rafael y MORALES S, Hugo Italo. Derecho Procesal del Trabajo. Tercera Edición. Trillas. México 1987.p.17,18
- 63.- Idem.
- 64.- ALSINA, Hugo. Tratado Teórico Practico de Derecho Procesal Civil y Comercial. Tomo I Parte General. Segunda Edición. Ediar. Buenos Aires.p.34
- 65.- Idem.
- 66.- DE PINA, Rafael. Curso de Derecho Procesal del Trabajo. Botas. México 1952.p.288
- 67.- Premisas para determinar la indole de la llamada Jurisdicción Voluntaria. Revista Jus.Nº23, México 1950.p.320 y siguientes

CAPITULO III

CONCEPTOS DE RESCISION EN DIVERSAS RAMAS.

A).- Civil

Dentro de la terminología jurídica se ha hecho una distinción entre contratos y convenios en sentido estricto; al contrato se le ha dejado la "función positiva", es decir, el acuerdo de voluntades para crear o transmitir derechos y obligaciones, y al convenio le corresponde la "función negativa", de modificar o extinguir esos derechos y obligaciones. El convenio digamos -lato sensu-, es decir, en sentido amplio, comprende ambas funciones.(1)

Por lo tanto, el convenio tiene dos funciones con relación a derechos reales y personales y no derechos patrimoniales, en virtud de que pueden existir derechos personales de contenido extrapatrimonial.

El contrato crea derechos reales o personales o bien los transmite, pero no puede crear derechos distintos.

Existen derechos no patrimoniales, verbigracia: los derechos políticos, los públicos, subjetivos, los de potestad y los del estado civil. El contrato no puede referirse ni a la creación ni a la transmisión de estos derechos no patrimoniales.(2)

Atento a lo anterior y en relación al matrimonio se dice que no es un contrato, o bien que se trata de un contrato sui generis, o un acto del estado civil de las personas en su aspecto fundamental y un contrato sólo en sus efectos patrimoniales.

Los derechos y obligaciones que engendra el matrimonio pueden ser patrimoniales o no; las obligaciones de fidelidad entre cónyuges, de vida en común, etc., no son patrimoniales y, sin embargo, son creadas por ese acto jurídico.

Consideramos entonces que los derechos y obligaciones que engendra o transmite el contrato, no sólo hay derechos personales, sino también reales, en algunos casos incluso de modo indistinto.

En todos los contratos traslativos de dominio, se da nacimiento a derechos personales y reales. Desde luego, la compraventa, como cualquier otro contrato traslativo de dominio, por definición transfiere la propiedad, y al transferirla, da nacimiento a un derecho real: el derecho de dominio en favor del comprador, del permutante, del donatario, etc., según sea el caso.

Pero observamos también que la compraventa genera derechos personales, porque tienen los contratantes obligaciones de dar, de hacer y de no hacer: obligaciones de entregar la cosa, de pagar el precio, entregarlo en el momento, tiempo y forma convenida, etc. Aquí se trata exclusivamente de obligaciones, es decir, de derechos personales.

Y así, decimos que existen contratos que sólo engendran derechos personales, verbigracia: el mandato, el depósito, el comodato y el arrendamiento.

En los contratos, como el arrendamiento y en el comodato en que se transmite temporalmente el uso de una cosa, también se originan exclusivamente derechos personales. La transmisión del uso en estos contratos, no engendra el derecho real de uso.

Otros contratos que tienen exclusivamente por objeto dar nacimiento a derechos reales son: el usufructo, la habitación y las servidumbres, pueden nacer de contrato; por consiguiente, el

contrato que se celebre para constituir estos derechos reales, o para transmitirlos, tendrá sólo esta función específica.

Por último y atento al presente trabajo señalaremos que:

Por lo que hace a los contratos de prestación de servicios advertimos, desde luego, que se trata de derechos personales consistentes en la ejecución de un trabajo, de un hecho, de un servicio y en la remuneración de ese trabajo, trátase del mandato o de la prestación de servicios profesionales o no profesionales.

Resulta que, como hemos observado para apreciar la naturaleza de un contrato, debe uno colocarse en el momento en que se forma, en cuanto a:

- a).- La identidad de los contratantes;
- b).- a la capacidad;
- c).- la personalidad y su legitimación;
- d).- el fin que se persigue, licitud;
- e).- al o los objetos materia del contrato;
- f).- obligaciones y derechos derivados del contrato;
- g).- vigencia e interpretación, y

h).- la pena por incumplimiento así como la jurisdicción para el caso de conflicto e incumplimiento.

Nuestro ordenamiento regula un sin fin de contratos así como sus implicaciones o características para el cumplimiento normal o bien para el forzoso, en cambio, no debemos olvidar que la voluntad de las partes contratantes será la justa medida del cúmulo de obligaciones y derechos así como de las sanciones para el caso de incumplimiento.

Debemos partir de que, en cuanto a la terminación de los contratos, éstos por su existencia entendemos que la premisa lo es, el cumplimiento irrestricto de lo convenido, al igual que dentro del tiempo estipulado.

La naturaleza del contrato de que se trate nos dará la pauta para así observar las consecuencias del incumplimiento de las obligaciones de uno de los contratantes; es decir, estamos ante la terminación del contrato de modo anticipado y el nacimiento para la parte que sufre el perjuicio, de una acción para exigir el cumplimiento del contrato, la devolución y pago del bien, el pago de daños y perjuicios, o bien la rescisión.

Resulta importante entonces que observemos a la determinación económica de las prestaciones en un contrato por cuanto a su carga de provechos y gravámenes desde su celebración, ya que de este modo la determinación de la afectación ante el incumplimiento de las obligaciones en ejercicio de la rescisión del contrato, resultará menos problemática sobre la base de esa previsión.

La terminación del contrato entonces se presentará por vía directa, o por vía de consecuencia, es decir:

- Por vía directa, se extingue un contrato por el cumplimiento a lo convenido, en apego a la normatividad aplicable,

- Por vía de consecuencia, se extingue un contrato por el mutuo acuerdo de las partes contratantes, por disposición legal, el acto unilateral de voluntad también se extingue ante el incumplimiento de las obligaciones contractuales y legales.

El acto rescisorio, es aquel por virtud del cual con base en un pacto contenido en un contrato o con fundamento en una disposición legal, deja sin efectos un contrato previamente celebrado y declara extinguidas con proyección hacia el futuro y sin cumplimiento total las obligaciones emanadas del mismo.

Por cuanto a sus características encontramos:

a).- Se origina por causas o situaciones lícitas o ilícitas que se conocen posteriores a la celebración del contrato.

b).- Se requiere el ejercicio de una o de ambas voluntades según sea el caso;

c).- En el caso de falta de consenso mediante una acción jurisdiccional;

d).- Los efectos sólo se operan hacia el futuro

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

B).- Arrendamiento.

La materia de arrendamiento reviste singular importancia en el tema de este trabajo, ya porque

en antaño se contempló como objeto de arrendamiento a la prestación de servicios en el contrato de este mismo nombre -locatio conductio operarum- y, -locatio conductio operis- este último contrato de obra, como aconteció en el Derecho Romano. (3)

Nuestro Código Civil vigente regula dentro del contrato de arrendamiento, sólo el arrendamiento de cosas-locatio conductio rei- en el Derecho Romano.

Cabe señalar que la legislación en Francia, Italia y España, regula en el contrato de arrendamiento a la prestación de servicios y al contrato de obra, como ha quedado establecido en otra parte de este trabajo, por la influencia del Derecho Romano.

La doctrina se ha referido al arrendamiento definiéndolo como aquel por virtud del cual una persona llamada arrendador concede a otra, llamada arrendatario, el uso y goce de una cosa, en forma temporal, o sólo el uso, mediante pago de una renta, que es el precio y que debe ser cierto.(4)

Nuestro ordenamiento señala,"Hay arrendamiento cuando las dos partes contratantes se obligan reciprocamente, una, a conceder el uso y goce temporal de una cosa, y la otra, a pagar por ese uso o goce un precio cierto".(5)

Atento a las diversas acepciones consideramos que el contrato de arrendamiento es aquel por virtud del cual una persona llamada arrendador se obliga a conceder temporalmente el uso y goce de un bien a otra persona llamada arrendatario, quien se obliga a pagar como contraprestación, un precio cierto.

Actualmente la practica nos revela al arrendamiento financiero. Atendiendo a esto último coincidimos con nuestros ordenamientos en el sentido de que el arrendamiento en México se

reputa como mercantil, cuando recae sobre muebles con propósito de especulación comercial; por lo que cuando se refiera a inmuebles, aun cuando se celebre con el propósito de especulación comercial, siempre será civil.

Y así tenemos que el arrendamiento es administrativo cuando los bienes objeto del contrato, pertenecen a la Federación, a los Estados o a los Municipios y conforme al artículo 2411 del Código Civil, estos contratos se sujetarán a las disposiciones del Derecho Administrativo y sólo en forma supletoria a las disposiciones de ese Código. (6)

Son arrendamientos civiles, por lo expuesto, todos los que no sean mercantiles o administrativos, esto es, aplicando el criterio de exclusión

El carácter temporal de la concesión de uso o goce, en su considerando económico resulta ser el límite al arrendamiento. La temporalidad de este contrato logra una circulación ampliada de la riqueza, un arrendamiento perpetuo le restaría valor a la cosa y frenaría lógicamente su circulación en perjuicio de propietario y de la comunidad.

El legislador mexicano estableció límites, a los plazos máximos obligatorios de duración de un arrendamiento, a saber:

- a).- diez años para las fincas destinadas a habitación;
- b).- quince para las destinadas a un comercio; y
- c).- veinte para las destinadas a una industria. (7)

Nos parece que el criterio seguido resulta práctico y lógico por el efecto depauperante de la cosa

en arrendamiento y por que no concurriría a su cita en el entorno económico social.

El contrato de arrendamiento es siempre oneroso, al conceder el uso y goce de un bien, siempre debe ser a cambio de un precio, ya que si este último falta , no podría jurídicamente referirse a un arrendamiento. Además el precio debe ser cierto lo que significa que no debe ser ficticio y, además, poderse precisar y valorar económicamente, ya que de otra manera se estaría en presencia de un contrato diferente al arrendamiento.

Las características señaladas que identifican al contrato de arrendamiento, distinguen tanto al contrato como a los derechos y obligaciones de las partes, lo que con relación a la figura de la rescisión nos lleva a establecer. Que ya que este tipo de contrato se encuentra regulado en nuestros ordenamientos, resulta importante observar las posibilidades para su terminación y así observar las obligaciones derivadas de esta terminación y, en algunos casos, también por terminación anticipada.

Con relación a las causas de terminación del contrato, la Ley establece:

- a) El haberse cumplido el plazo fijado en el contrato o su prórroga, si la hubo;
- b) Si el contrato es por tiempo indeterminado, concluye a voluntad de cualquiera de las partes dando aviso a la otra con dos meses de anticipación, si es finca urbana y un año para el caso de finca rústica;
- c) Por haberse satisfecho el objeto para el que la cosa fue arrendada;
- d).- Por pérdida o destrucción total de la cosa arrendada;

e) Por expropiación o evicción;

f) Por convenio de las partes, por nulidad, por confusión y por resolución originada como consecuencia del incumplimiento de las obligaciones de alguna de las partes. (8)

Es en este último rubro, en el que se hace alusión a la figura de la rescisión, que por ser una figura eminentemente civilista en su origen, se deriva en ella por cualquier situación contraria a la voluntad de las partes y contemplada en un contrato, es decir el incumplimiento de lo pactado, complementariamente a lo establecido en la Ley.

El alcance indemnizatorio a que pudiera darse lugar por la terminación anticipada de un contrato de arrendamiento, básicamente estaría determinada por la afectación patrimonial sufrida y debidamente establecida por convenio de las partes, o bien, por determinación judicial al extremo de la falta de consenso.

La rescisión para ambas partes da proyección hacia el futuro, dejando sin efecto un contrato previamente celebrado entre ellas y declarara extinguidas, sin su cumplimiento total, las obligaciones emanadas del mismo. Deriva del acto unilateral de voluntad, por virtud del cual una persona, con base en un pacto contenido en un contrato o con fundamento en una disposición legal, deja sin efectos un contrato previamente celebrado y declara extinguidas, con proyección hacia el futuro y sin cumplimiento total, las obligaciones emanadas del mismo.

C).- Mercantil.

La actividad comercial consiste en la intermediación en el proceso de producción e intercambio de bienes y servicios destinados al mercado en general.

En materia de comercio, nuestro Derecho Constitucional es confuso en cuanto a cierta indeterminación de lo que el constituyente entendió como comercio, según podemos apreciar de las principales disposiciones de este ordenamiento.

a) En su fracción IX el artículo 73 concede al Congreso de la Unión facultad "para impedir que en el comercio de Estado a Estado se establezcan restricciones".(9)

Consideramos que en él, no se quiso referir el constituyente a que los Estados miembros de la Federación comercien entre sí, sino al tráfico mercantil que se realice del territorio de un Estado al de otro.

b) En la fracción X del mismo artículo 73 se atribuye al Congreso Federal facultad "para legislar en toda la República sobre hidrocarburos, minería, industria cinematográfica, comercio, juegos con apuestas y sorteos, instituciones de crédito y energía eléctrica, para establecer un Banco Unico de Emisión...".(10)

Nos parece indudable que, en la disposición transcrita, el Legislador Constitucional quiso ejemplificar, ya que la industria cinematográfica y las Instituciones de Crédito son, indudablemente, elementos comerciales, por lo que deben considerarse incluidos en la expresión comercio.

c).- En el artículo 117 contempla la prohibición a los Estados miembros de la Federación para acuñar moneda, emitir papel moneda, "gravar el tránsito de personas o cosas que atraviesen su territorio", "prohibir ni gravar, ni indirectamente la entrada a su territorio, ni la salida de él, a ninguna mercancía nacional o extranjera"; gravar la circulación o el consumo de efectos nacionales o extranjeros; "emitir títulos de deuda pública, pagaderos en moneda extranjera o fuera del territorio nacional; contratar directa o indirectamente préstamos con Gobiernos de otras

naciones, o contraer obligaciones en favor de sociedades o particulares, extranjeros, cuando hayan de expedirse títulos o bonos al portador o transmisibles por endoso", y "gravar la producción, el acopio o la venta de tabaco en rama..."(11)

d).- El artículo 131 establece, en favor de la Federación, la facultad exclusiva de "gravar las mercancías que se importen o exporten, o que pasen de tránsito por el Territorio Nacional, así como reglamentar en todo tiempo y aun prohibir, por motivos de seguridad o de policía, la circulación en el interior de la República de toda clase de efectos, cualquiera que sea su procedencia..." (12)

Todas estas disposiciones son, evidentemente, relativas al comercio. Si como dijimos al principio, la actividad comercial consiste en la intermediación, que constituirá el objeto principal del Derecho Mercantil, no puede reducirse a sólo uno o más elementos de los que intervienen en el proceso de intermediación señalado, sino que debe comprender todos los elementos de dicho proceso.

Consideramos entonces comprendidos en la materia del comercio el comerciante o titular de una empresa mercantil, la empresa y las demás cosas mercantiles a saber: dinero, títulos de crédito, mercancías, etc., los actos concretos de la actividad comercial y los procedimientos judiciales o administrativos aplicables exclusivamente a los comerciantes, juicios mercantiles, procesos de quiebra, etc.

e) Nuestro Código de Comercio contiene en su artículo 75 a los actos de comercio en lo particular aunque de manera genérica. Y en su artículo 77 establece que los acuerdos y convenciones ilícitas no producen obligación ni acción no obstante recaigan sobre actividades y operaciones de comercio. Situación limítrofe a aquellas convenciones mercantiles sin que estas dependan de formalidad o requisitos determinados para su eficacia. (13)

En relación al último precepto, cabe recordar que se exceptuarán los contratos que requieran reducirse a escritura pública o requieran formas o solemnidades necesarias para su legalidad.(14) Atento a lo anterior no podemos perder de vista los actos celebrados con las formalidades y solemnidades de otro país, no obstante que en nuestra legislación no se contemplen.

Puede establecerse que la importancia de esta materia en el presente trabajo se ubica en cuanto a la terminación acordada o necesaria de los contratos mercantiles y sus consecuencias.

f) El artículo 81 del Código de Comercio establece que las obligaciones y derechos derivados de este Código serán aplicables a los actos mercantiles así como las disposiciones del Código Civil acerca de la capacidad de los contrayentes y de las excepciones y causas que rescinden o invalidan los contratos.(15)

Consideramos entonces que el que estuviere obligado a prestar un hecho y dejare de prestarlo o no lo prestare conforme a lo convenido, será responsable de los daños y perjuicios.

Existe en esta materia mercantil la práctica de insertar una cláusula que contiene una pena indemnizatoria contra el que no lo cumpliera.

La parte afectada, entonces, podrá exigir el cumplimiento del contrato o la pena prescrita, pero utilizando una de estas dos acciones quedará extinguida la otra.

Una penalidad similar se establece en el artículo 2107 del Código Civil, que dispone que la responsabilidad ante el incumplimiento de las obligaciones, da lugar además de importar la devolución de la cosa o su precio, o la entrega de ambos, en su caso, la reparación de los daños y la indemnización de los perjuicios.(16)

La pena aplicable al contratante que incumpla con lo convenido en el contrato ,estará a lo pactado en primera instancia en cuanto al incumplimiento. En segundo término, a lo que establece la normatividad aplicable, ya sea por mutuo acuerdo o ya por resolución judicial.

Así, los daños y perjuicios deben ser consecuencia inmediata y directa de la falta de cumplimiento de la obligación, ya sea que se hayan causado o que necesariamente deban causarse. En cuanto al caso fortuito no existirá obligación de pago de daños y perjuicios, sino cuando se ha dado causa a él, o cuando la Ley se la impone.

CITAS BIBLIOGRAFICAS

- 1.- MOTO SALAZAR, Efraín. Elementos de Derecho. Segunda Edición. Porrúa Hnos, S.A. p.265
- 2.- Idem. p.266
- 3.- IGLESIAS, Juan. Derecho Romano. Séptima Edición. Ariel. Barcelona 1982. p.587
- 4.- ZAMORA Y VALENCIA, Miguel Angel. Contratos Civiles. Porrúa, S.A. México 1981. p.148
- 5.- Código Civil para el Distrito Federal. Comentado por TREJO GUERRERO, Gabino SISTA. S.A. de C.V. México 1989. p.172
- 6.- ZAMORA Y VALENCIA, Miguel Angel. ob. cit. p.148
- 7.- Idem.
- 8.- TREJO GUERRERO, Gabino. ob. cit. p.179
- 9.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Quincuagésimo Quinto Edición. Delma. México. 1997. p.40
- 10.- Idem.
- 11.- Idem. p.74,75
- 12.- Ibidem. p.93

13.- Código de Comercio. SISTA, S.A. de C.V. México 1998.p.11,12

14.- Idem.p.12

15.- Idem.p13

16.- Código Civil. ob. cit.p.152

CAPITULO IV

ANALISIS DEL AVISO DE RESCISION

A).- Concepto de rescisión.

Nuestra Constitución Federal no define esta figura en su artículo 123. De la misma forma, la Ley Federal del Trabajo resulta omisa; sin embargo, esta última la reglamenta en los artículos del 46 al 52.

Tal vez por ser de extracción civilista, el término rescisión resulte para algunos impropio en materia de Trabajo, en cambio, tiene como finalidad el rompimiento de la relación o contrato de trabajo.

Consideramos nada productivo involucrarse en tan añeja y agria discusión, pues lo importante es que dicho término significa en lo general dar por terminado lo que existe, porque ya no puede seguir existiendo.

Con estas líneas se debe avanzar en lo medular, por lo que hace al presente trabajo y podemos decir que. Jurídicamente pero de modo sencillo, debemos dejar asentado que rescisión en materia civil, significa dejar sin efecto un acto jurídico.

Atento a lo anterior decimos que rescisión en materia laboral, tiene un doble significado: Dejar sin efecto la relación o contrato de trabajo, así como también, el acto unilateral realizado por el patrón o por el trabajador, consistente en dejar sin efecto o romper la relación, por alguna o

algunas de las causas señaladas en la Ley Federal del Trabajo.

De nuestro concepto se desprende que la rescisión es un acto unilateral, pero nunca arbitrario, debido a que tanto el patrón como el trabajador, están obligados a probar la causa o causas de rescisión que invoquen para romper la relación o contrato de trabajo.

Nuestro Organo Superior se ha pronunciado de la siguiente forma:

"CONTRATO DE TRABAJO, DEBEN PRECISARSE LOS HECHOS QUE MOTIVAN LA RESCISION DEL. Si la demanda no precisa los hechos que en su concepto motivan la separación del trabajador, las pruebas que rindan para acreditar hechos imprecisos, son lógicamente inoperantes."

Amparo directo 1680/65.-Textiles Maravil, S.A.-10 de febrero de 1967.-5 votos.-Ponente: Adalberto Padilla Ascencio.

Semanario Judicial de la Federación.Sexta Epoca.Volumen CXVI. Quinta Parte.Febrero de 1967. Cuarta Sala.Pág 11.

También existen algunas diferencias entre despido y rescisión :

- a).- El despido es un acto del patrón; en cambio la rescisión es una facultad o derecho que pertenece al patrón como al trabajador.
- b).- La Constitución Federal en la Fracción XXII del artículo 123, Apartado A, separa de manera clara al despido de el retiro, según a quien atribuye el acto y no hace mención de a la rescisión.
- c).- En el despido, la relación de trabajo termina al instante con la separación del trabajo; en la rescisión que ejerce el trabajador, teóricamente puede o no separarse del trabajo en los términos previstos en el artículo 52 de la Ley Federal del Trabajo, es decir, dentro del plazo de treinta días para retirarse del empleo.

d).- El despido siempre será injustificado; la rescisión siempre debe justificarse.

e).- En el despido, el trabajador no puede demandar las prestaciones contenidas en el artículo 50 de la Ley Federal del Trabajo; en la rescisión, por parte del trabajador, éste sí puede demandar tal prestación de acuerdo con el artículo 52 del mismo Ordenamiento.

f).- En el despido sólo le cubren al trabajador remuneraciones no recibidas; en la rescisión las prestaciones resultan reivindicadoras.

g).- El término para demandar la reinstalación o indemnización en el despido es de dos meses; y en la rescisión es de un mes.

h).- En el despido, el trabajador puede demandar la reinstalación; en la rescisión, por parte del trabajador, no procede demandar la reinstalación.

Por otro parte, observamos la existencia de algunas similitudes:

a).- Tanto el despido como la rescisión se ejerce a efecto de romper la relación o contrato de trabajo.

b).- Tanto en el despido, como en la rescisión, por parte del patrón, se puede demandar la reinstalación o la indemnización constitucional.

c).- La rescisión opera en favor del patrón y del trabajador.

Podemos decir que lo que realmente es trascendente en Materia Laboral, no es el término, sino el alcance de aplicación del mismo; es decir, que represente el espíritu del legislador o no.

Consideramos que, lo importante es que la rescisión sea el instrumento vigente, que conforme a sus causales sea la representación real de solución que requiere nuestro esquema nacional de producción, sin que esto signifique una regresión en la justicia social.

En síntesis, consideramos que la rescisión es una forma de terminación de contrato que implica incumplimiento a lo pactado por una de las partes.

B).- Causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón.

El artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, establece como causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón, cuando un trabajador incurre en alguna de las causas de rescisión previstas en dicho numeral, el patrón tiene derecho a separarlo justificadamente del puesto que desempeñe, derecho que debe ejercitarse en la forma prevista, que se hace consistir en que el patrón deberá dar al trabajador aviso por 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 si sola bastará para considerar que el despido fue injustificado.

Así vemos que el Ordenamiento Laboral establece en su artículo 47 "Son causas de rescisión de la relación del trabajo, sin responsabilidad para el patrón".(1)

Consideramos necesario para nuestro estudio, hacer los comentarios a las causales de rescisión contenidas en la Ley, en los términos que adelante precisamos;

Fracción 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 atribuyen 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".(2)

Algunos estudiosos hablan del gran fraude a la Constitución que ha cometido el Estado por conducto del Congreso de la Unión en perjuicio de los trabajadores, al alterar en beneficio de los patrones el contenido real de la fracción XXII del Artículo 123, señalando: Que solamente están establecidas como causales de rescisión de la relación de trabajo, la falta de probidad del patrón, así como los malos tratamientos en la persona del trabajador o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos, resultando que, esta causal fue incluida en perjuicio de los trabajadores. (3)

Baltasar Cavazos Flores opina que para que realmente se pueda aplicar esta fracción se requiere, necesariamente, que haya engaño por parte del trabajador o por parte del sindicato proponente.(4)

Para Nestor de Buen Lozano la causal opera como consecuencia de una conducta superveniente del trabajador. En cambio Ramírez Fonseca y Davalos Morales opinan que la causa del despido es el engaño del trabajador o del sindicato que lo hubiese propuesto.(5)

Por nuestra parte, pensamos que para la aplicación de este causal, y suponiendo sin conceder la inconstitucionalidad de la causal en estudio, el engaño debe estar relacionado con la falta de capacidad, aptitudes o facultades del trabajador.

Y concluimos que esta causal de rescisión parece encajar mejor en una falta de probidad y no en el engaño del patrón.

Asimismo, esta causal da oportunidad a la existencia encubierta del contrato a prueba, en razón de que el plazo de treinta días es demasiado tiempo, el patrón inmediatamente percibe si el trabajador cuenta con aptitudes, capacidades o facultades que requiera el puesto, resultando con ello que la causal pueda encubrir, incluso, un despido injustificado disfrazado de legalidad.

Fracción "II.- Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad y honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia".(6)

En el mismo orden, el Maestro Baltasar Cavazos Flores haciendo eco del criterio de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, acepta que la probidad significa rectitud de ánimo, hombría de bien, integridad y honradez en el obrar, señala además que de acuerdo con el Diccionario Larousse, probidad quiere decir rectitud, e integridad en el actuar.(7)

Ramírez Fonseca considera como causa de despido justificado, toda conducta asumida por un trabajador contraria a la rectitud de ánimo, a la hombría de bien a la integridad y a la honradez en el obrar, aunque no haya ninguna lesión de carácter patrimonial.(8)

El Maestro José Dávalos Morales en su cátedra, también hace suyo el criterio de la Corte estimando que por probidad debe entenderse rectitud de ánimo, hombría de bien, integridad y honradez en el obrar.

Ahora bien, la Ley Federal del Trabajo no define los "actos de violencia", pero auxiliándonos de

los conceptos del Derecho Civil, podemos afirmar que, por violencia debe entenderse, de acuerdo a lo dispuesto por el artículo 1819 del Código Civil, el empleo de la fuerza física o amenazas que importan peligro de perder la vida, la honra, la libertad, la salud o una parte considerable de los bienes del contratante, de un cónyuge, de sus ascendientes, o de sus descendientes o de sus parientes, colaterales dentro del segundo grado. (9)

Por lo que hace el término "amagos" Cavazos Flores opina que no todo amago amerita el despido; basado en que el Diccionario de Sinónimos de la Lengua Castellana, amagos, amenazas, intimidación, reto y ultimátum son palabras sinónimas.(10)

Para Ramírez Fonseca, los amagos deben tomarse como sinónimo de amenaza.(11)

El Doctor Davalos Morales en su cátedra, no hace referencia a los amagos como causal de rescisión de la relación o contrato de trabajo.

Con relación a los amagos en el aspecto laboral, creemos que la amenaza manifestará sus efectos a futuro, y los amagos se realizan en el momento presente

Por lo que hace a las injurias y malos tratamientos, Baitazar Cavazos, señala que para que los malos tratamientos puedan ser motivo de rescisión, se requiere que los mismos sean factibles de probar es decir hechos objetivos.(12)

Para Ramírez Fonseca y Davalos Morales, creemos que observan que existe injuria cuando existe ánimo de ofender.

Hacemos la observación que en la Ley Federal del Trabajo, no existe una graduación en cuanto al desprecio y en cuanto a la existencia del ánimo de ofender, pues este último puede existir sin

que exista la ofensa; es decir, para que opere esta causal de rescisión, deben configurarse hechos que sean factibles de probar, en contra del patrón o de las personas que establece el Ordenamiento Laboral en comento.

Fracción "III.- Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeña el trabajo". (13)

Baltasar Cavazos considera que para la procedencia de las causales a que se refiere esta fracción, además de probarlas, también debe probarse que como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeña el servicio.(14)

La realización del trabajo, en forma eficiente y normal, es la finalidad de toda empresa o negocio, por lo que estimamos que, en la práctica, no siempre habrá una alteración en el orden cuando un trabajador cometa en perjuicio de un compañero una falta de probidad, un acto de violencia, un amago, una injuria o un mal tratamiento, por lo que consideramos suficiente que existan hechos que sean factibles de probar, pues la finalidad de toda empresa sólo puede lograrse con orden y disciplina, de tal manera que si éste se quebranta, necesariamente se altera el ritmo normal del trabajo.

Existe Jurisprudencia al respecto en los siguientes términos:

"RESCISION DEL CONTRATO DE TRABAJO. La agresión de un trabajador a un compañero puede ser motivo de rescisión de su contrato aun cuando demuestre que no se alteró la disciplina en el centro de trabajo...."
Amparo directo 5022/63/2a.-
Anselmo González.-3 de febrero de 1964.-5 votos.-
Ponente:Lic.Angel Carvajal.-Secretario:Lic.Santiago Barajas Montes de Oca.
Informe 1964, Cuarta Sala,Pág 24

Fracción "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". (15)

El Doctor Cavazos Flores, nos dice que tal causal sólo resulta procedente cuando las faltas que se imputan al trabajador hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo; a contrario sensu, si éstas no son tal que hagan imposible se cumpla con la relación o contrato de trabajo, entonces no es procedente su invocación. (16)

Para el doctor Davalos Morales en su cátedra, si el trabajador realiza cualquiera de los actos señalados, podrá justificadamente rescindirse su relación o contrato de trabajo, porque no sólo dentro de la jornada de trabajo debe comportarse con probidad y honradez hacia el patrón y, agrega, que para el mantenimiento de la relación laboral es necesario el recto comportamiento de modo permanente, y que la expresión "de tal manera graves" y "que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo", son conceptos subjetivos que deben quedar al estudio y el análisis de la autoridad jurisdiccional.

Esta fracción en consulta no autoriza a la Junta a estimar de oficio si las causales son o no graves, o si hacen imposible el cumplimiento de la relación de trabajo por lo que la carga de la prueba corresponderá al patrón.

Fracción "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". (17)

Se ha querido dar la connotación de deterioro en los objetos señalados, deterioros que significan una evidente lesión económica para el patrón.

Respecto de esta fracción, hemos de hablar de la intencionalidad; elemento que por caer en el campo de lo subjetivo es sumamente difícil de ser detectado y, por ende, mucho más de probar.

El Código Penal para el Distrito, Federal, en su artículo noveno conceptúa que "...la intención delictuosa se presume, salvo prueba en contrario", y que "...la presunción de que un delito es intencional no se destruirá, aunque el acusado pruebe:

- a).- Que no se propuso ofender a determinada persona, o no tuvo en general intención de causar daño;
- b).- Que no se propuso causar el daño que resultó, si éste fue consecuencia necesaria y notoria del hecho u omisión en que consistió el delito; o si el imputado previó o pudo prever esa consecuencia por ser efecto ordinario del hecho u omisión y estar al alcance del común de las gentes; o se resolvió a violar la ley fuere cual fuere el resultado;
- c).- Que creía que la ley era injusta o moralmente lícito violarla;
- d).- Que creía que era legítimo el fin que se propuso;
- e).- Que erró sobre la persona o cosa en que quiso cometer el delito;
- f).- Que obró con el consentimiento del ofendido".(18)

Al consentir una analogía, en Materia Laboral, tendríamos que concluir que en todo perjuicio material, tomada la expresión en el sentido que hemos expuesto, habría la presunción de intencionalidad, salvo prueba en contrario por parte del trabajador.

En cambio, no lo podemos aplicar analógicamente, ni tampoco en cuanto al Ordenamiento Penal de modo supletorio.

Por lo anterior, si la fracción en estudio señalara únicamente "ocasionar el trabajador", la sola causación del perjuicio material sería suficiente para que operara la causal de rescisión; pero al señalar "ocasionar el trabajador intencionalmente", adiciona una circunstancia a la otra, lo que implica, por parte del patrón, que tenga que probar la existencia del perjuicio material y que éste se ha ocasionado de manera intencional.

Sería absurdo que de acuerdo con las reglas de la prueba, pretendiéramos concluir que corresponde al patrón probar la lesión y al trabajador su no intención de causarla.

Por lo demás y ante cualquier duda al respecto, cobraría aplicación la parte final del artículo 18 del Ordenamiento Laboral vigente, que establece:

"...en caso de duda, prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador".(19)

En cuanto a la expresión "en el desempeño de las labores", aquí encontramos que para un sector de litigantes existe una válvula de escape que funciona en favor del patrón. Veamos, en su cátedra, Dávalos Morales dice: que la causal se establece debido a que el patrón sufre una merma en su patrimonio con la conducta del trabajador.

Consideramos que con la expresión "perjuicios materiales", se ha querido dar la connotación de deterioro en los objetos señalados; Pero nos parecería mas adecuado utilizar la palabra disminución o menoscabo patrimonial, que es el significado exacto de la palabra daño en Materia Civil.

Nosotros somos de la opinión que, si el patrón en Juicio maneja la causación de perjuicios materiales como causal de rescisión de la relación, tal causal sería inoperante porque tendría que acreditar, no que sufrió daños, sino que sufrió perjuicios, que dejó de percibir una ganancia lícita por causa imputable al trabajador. Pero si en juicio maneja la expresión "causación de daños", la misma será operante como causal siempre y cuando se asocie a la Fracción XI del numeral en estudio que dispone:

"XI.- Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado".(20)

Solamente así, podrá el patrón rescindir válidamente la relación o contrato de trabajo por la causal -perjuicios materiales-.

Por todo lo anterior, no consideramos que exista tal válvula de escape que funcione en favor del patrón.

Fracción "VI.- Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio".(21)

Es aplicable en esta fracción lo señalado al comentar la fracción anterior acerca del concepto perjuicios materiales y de objetos relacionados con el trabajo.

En cambio, consideramos sin embargo que existen diferencias que consisten en la importancia del perjuicio material y en la conducta del agente.

La fracción anterior, al establecer los perjuicios materiales no se refiere a la importancia de éstos, por lo tanto, atendiendo al Principio Jurídico que establece que donde la ley no distingue

no debe distinguir el intérprete (ubi lex non distinget nec nos distinguere debemus), podemos entonces concluir, que cualquier perjuicio material causado con intención es causa bastante para rescindir la relación o contrato de trabajo al trabajador. En cambio, la fracción en estudio sí exige que el perjuicio material sea grave.

En cuanto a la conducta del agente, esta fracción sustituye la intencionalidad por negligencia, por una negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio. Es decir, debe haber una relación directa de causa a efecto.

Se considera abstracto y relativo al concepto perjuicio grave; siendo indudable que la Junta de Conciliación y Arbitraje, competente sea quien determine la gravedad del daño.

De todo lo anterior, inferimos que debe existir un descuido de tal naturaleza, que el perjuicio dependa de éste y que sea ésta la única causa del perjuicio material para poder invocar la causal en estudio.

Fracción "VII.- Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él". (22)

En lo relativo a la conducta del trabajador, debe ésta obedecer a imprudencia o descuido inexcusable, o sea, la imprevisión, la impericia, la falta de reflexión o de atención ya sea que dicha conducta sea asumida por el trabajador dentro o fuera de la jornada de trabajo y en actividades propias o ajenas al servicio contratado.

Fracción "VIII.- Cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo".(23)

Debemos iniciar el análisis al tenor de la interrogante ¿qué es un acto inmoral? ; desde luego resulta difícil responder a tal pregunta, ya que siempre podría aducirse un "depende", refiriéndose a lo circunstancial.

Mas sin embargo, podría afirmarse que los actos son licitos o ilicitos por su propia naturaleza, sin condición alguna que valga.

Por ello, consideramos que si se acredita que un trabajador cometió un acto inmoral, bien sea que se hubiese realizado éste dentro o fuera del establecimiento, será procedente el despido justificado, a menos que el trabajador demuestre alguna excepción pertinente a juicio de la Junta de Conciliación o de la de Conciliación y Arbitraje.

Para enriquecer el comentario, queremos dejar asentado que nosotros admitimos la convicción de que la Ley, al hablar de actos inmorales, se refiere a los actos que son contrarios a las buenas costumbres; ésta última se impone a los trabajadores en la Fracción VII, del artículo 134 de la Ley Federal del Trabajo.

Bien hace la Ley en distinguir el establecimiento, del lugar de trabajo, pues bien puede suceder que este último no se encuentre localizado dentro del establecimiento, verbigracia: empresas, que prestan servicio en el domicilio de los clientes.

Así pues, es causa de rescisión de la relación o contrato de trabajo la comisión de un acto inmoral, ya sea que se cometa éste en el centro de trabajo o en cualquier otro lugar donde se preste el servicio, atento a lo que hemos expuesto.

Por actos inmorales, debemos entender pues aquellos que van en contra de la moralidad de las personas, y lo realmente importante es que todos tenemos una idea y comprendemos, aunque

no sepamos definir lo que es un acto inmoral y en qué consiste.

Precisando, los actos inmorales son los que van en contra del recto comportamiento de las personas, en contra de las reglas sociales de convivencia, por lo que hemos de tener en cuenta que éstos hechos fuesen graves y comprobables.

La Fracción "IX.- Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa".(24)

Baltasar Cavazos sostiene que la operancia de esta fracción implica doble probanza; por una parte, se debe probar que el trabajador reveló secretos de fabricación o que dió a conocer asuntos de carácter reservado y, por otra, hay que probar también que con esas revelaciones se causaron perjuicios a la empresa.(25)

El término revelar, significa difundir, divulgar, dejar al descubierto, publicar, es decir, dar a conocer cualquier conocimiento que se tenga de algo o de alguien.

Por secretos de fabricación, entendemos técnicas de fabricación o de los métodos de elaboración.

Los asuntos de carácter reservado, son aquellos de tipo práctico, técnico o científico y que su explotación de lugar a una alteración patrimonial, por estar asociada con logros o beneficios determinables económicamente.

El Maestro brasileño Víctor Russomano Mozart, citado por José Davalos Morales, entiende por secreto, todo cuanto el empleador lleva al conocimiento del empleado, sigilosamente, en confianza o por necesidad del servicio; O aquello que, siendo reservado de naturaleza, llega al

conocimiento del empleado, independientemente de la voluntad del empleador.(26)

Por lo que podemos concluir que para la procedencia de esta causal, se requieren hechos que lleven inmerso:

a).- Dar a conocer cualquier conocimiento que se tenga respecto de la técnica o método de fabricación;

b).- De carácter privado es decir propiedad del empleador;

c).- Que se haga del dominio de un tercero o del público, y

d).- Que se cause lesión patrimonial o no.

Fracción "X.- Tener el trabajador mas de tres faltas de asistencia en un periodo de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada".(27)

Ramírez Fonseca opina que la falta de asistencia debemos entenderla como inasistencia al trabajo; por ende, el trabajador que llega después de la hora de entrada o de iniciación de la jornada de trabajo no falta a su trabajo para los efectos del cómputo a que se refiere esta causal de rescisión.(28) Consideramos que aunque el patrón no tiene la obligación de admitir en el trabajo a un trabajador que llega tarde, ni de pagarle salario por un día no trabajado, no puede alegar que el trabajador que sufra retraso a la hora de iniciar labores, haya incurrido en una inasistencia a su trabajo.

Ahora bien, para enriquecer la postura en cuanto a determinar si el trabajador faltó más de tres veces a su trabajo, nosotros estimamos, que se debe atender a lo que disponga el Reglamento

Interior de Trabajo sobre retardos y tolerancias, de ahí que si el trabajador llega a laborar después de la hora del límite de la tolerancia, debe considerarse válidamente que faltó a su trabajo.

De modo que podemos concluir que, por más de tres faltas entendemos, que a la cuarta inasistencia sin justificación operaría la causal en comento

La Suprema Corte de Justicia se ha pronunciado así mismo de la siguiente forma:

"CONTRATO DE TRABAJO. FALTAS INJUSTIFICADAS COMO CAUSA DE LA RESCISION Si bien el artículo 122 Fracción X de la Ley Laboral, faculta al patrón para rescindir el contrato de trabajo cuando el obrero incurre en más de tres faltas injustificadas de asistencia a sus labores, hay que entender que esas faltas deben referirse a toda la jornada de trabajo y no a una parte de ella, por lo que para que pueda rescindirse válidamente un contrato obrero-patronal es indispensable que el trabajador incurra cuando menos en cuatro faltas en el periodo a que alude la citada disposición."

Amparo directo 746/69, Laboral.-Rogelio Ramírez Alcalá.- Resuelto el 16 de enero de 1970, por unanimidad de votos.-Ponente: el Sr. Magistrado Lic. Carlos Hidalgo Riestra.-Srio.: Lic. Pablo F. Morales Santelices.

Informe 1970. Tribunal Colegiado del Octavo Circuito. Pág. 172

La Fracción "XI.- Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado". (29)

El Doctor Dávalos Morales, en su cátedra establece acertadamente que esta causal tiene un radio de aplicación que se manifiesta alrededor del trabajo pactado.

La desobediencia del trabajador para que encuadre como causal de despido, requiere que sea siempre en relación con el trabajo que se pactó, toda vez que la facultad del patrón en cuanto a

mandar y el derecho a ser obedecido, tienen necesariamente que circunscribirse a lo expresamente pactado; La desobediencia, entonces será injustificada.

En este orden de ideas se establece la necesidad de que las características del trabajo a realizar se determinen en forma clara y detallada, con el fin estricto de que la relación que se inicia lo sea porque se trata de una clara manifestación de la voluntad de los contratantes.

Fracción "XII.- Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades".(30)

Como el legislador no especifica de qué clase de accidente o enfermedades se trata, tenemos que concluir que se refiere tanto a enfermedades generales como profesionales, habida cuenta que donde la ley no distingue, no debemos distinguir.

Además, aunado a lo anterior el artículo 134, fracción II, impone a los trabajadores la obligación de observar las medidas preventivas e higiénicas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patrones para la seguridad y protección personal de los trabajadores, (31) de ahí que si el trabajador se niega a adaptarlas, se actualiza la causal contenida en la fracción en estudio.

Indubitablemente que la fracción que se comenta se refiere a la adopción de medidas preventivas para evitar accidentes o enfermedades profesionales, resultando de todas formas incongruente que el propio trabajador se negara a su propia protección y seguridad.

Fracción "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 medico".(32)

Consideramos que ésta y la fracción anterior, están íntimamente relacionadas, en cuanto a que toda conducta relacionada con la prestación del servicio del trabajador, debe necesariamente reunir las características mínimas para su ejecución.

Con lo expresado, resulta claro que en estas causales de tipo objetivas, la conducta que se espera es de tipo positivo; es decir, una conducta activa al hacer del conocimiento del patrón las circunstancias de salud el trabajador.

No hablamos entonces de una consideración personal acerca de si es posible ejecutar las tareas pactadas, sino de un acto de conciencia respecto de la obligación que tiene un trabajador para presentarse a sus labores sólo si se encuentra en el estado óptimo físico y mental para dicha ejecución.

Estimamos que en cuanto a la existencia de prescripción médica, este requerimiento se hace a efecto de que el servicio médico del centro de trabajo constate lo prescrito por el médico, más no para hacer una nueva valoración médica.

En cuanto a la relación entre la ejecución de ejecutar los trabajos encomendados y la ingesta de medicamentos que pudieran alterar la conducta del sujeto, ésta es una situación que se rige tanto por la prescripción realizada, como por los efectos secundarios medicamentos, lo cual es responsabilidad exclusiva del galeno; además, porque existe la constancia médica, posibilitando su operatividad.

La Fracción "XIV.- La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo;(33)

Baltasar Cavazos considera que esta fracción no se refiere a cualquier sentencia, sino sólo a las ejecutoriadas, es decir, a las sentencias firmes por Ministerio de Ley o que no fueron impugnadas en tiempo o que ya fueron pronunciadas en última instancia por los Tribunales Colegiados o por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, respectivamente, como situación definitiva.(34)

Resulta jurídicamente acertado lo mencionado por el Profesor Cavazos, pues la Sentencia Ejecutoriada es la verdad legal contra la que no cabe ningún Recurso.

Si se diera al patrón la posibilidad para rescindir la relación de trabajo antes de la situación jurídica que hemos dejado apuntado, se hubiera ubicado en cualquier etapa de transición y no en la definitiva, trayendo consigo el que al trabajador se le pudiese rescindir su relación de trabajo aún sin establecer su culpabilidad, sólo por haber sido detenido o por estar simplemente sujeto a proceso.

Fracción "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.(35)

El Doctor Dávalos, respecto de esta fracción, establece en su cátedra que en caso de que se invoque, habrá que relacionarla con otra de las previstas, a fin de que se establezca la analogía correspondiente, siendo la analogía una forma de interpretación de las leyes.

En cuanto a las causas análogas de rescisión, a que se refiere la Fracción XV en comento, Mario de la Cueva, expuso el criterio de que esa analogía tenía que referirse a las causas establecidas en las fracciones anteriores, sin dar margen a que se invocasen causas de despido basadas en apreciaciones subjetivas del patrón.(36)

Por analogía, entonces, debemos entender semejanza, similitud, o bien, que se trata de situaciones parecidas; Y aplicar por analogía una hipótesis legal a un caso no previsto particularmente significa, la regulación existente para otro, sólo por razón de ser semejantes.

Como ya se dejó apuntado, resulta indispensable asociar a esta Fracción cuando se invoque, la fracción o fracciones que se ubiquen como análogas a efecto de otorgarles eficacia jurídica.

Algunos consideran que la aplicación de la rescisión de la relación de trabajo por analogía es injusta. Mas, en cambio, habrá, que tomar en consideración que las causas análogas deben ser graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere.

C).- Causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador.

En términos de lo dispuesto en el artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo, son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador, circunstancias específicas que por su naturaleza permiten al trabajador invocar la rescisión de la relación laboral sin responsabilidad para él.

Al igual que lo hicimos con las causas de rescisión sin responsabilidad para el patrón, procederemos al análisis de las causales que puede invocar el trabajador:

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

En el mismo sentido que el trabajador no debe conducirse de manera tal hacia el patrón, que signifique que pueda hacer caer en el engaño a este último, ocasionarle un menoscabo patrimonial o bien moral; es ahora el patrón, respecto del trabajador, quien debe observar una conducta de veracidad total al contratar sus servicios, correspondiendo a la actitud que se espera del trabajador y, sobre todo, para que las relaciones obrero-patronales en su significado básico de bondad, prudencia, rectitud de ánimo, de bien y honradez en el obrar se desarrolle en forma armónica.

Todo ello, da lugar a establecer que la falta de probidad del patrón nacería desde el momento en que, unilateralmente, cambie las condiciones de trabajo de su empleado. En algunos casos el patrón, incluso mediante un aviso de modificación de las condiciones de trabajo, llámese horario, o bien, categoría, obtiene la materialización de su unilateral voluntad, actualizándose así su falta de probidad.

Atento a lo manifestado, es claro, entonces, que la causa de rescisión sin responsabilidad para el trabajador, nace en el momento que se exterioriza la voluntad unilateral del patrón para llevar a cabo una modificación en las originales condiciones de trabajo y no cuando el trabajador realiza sus actividades bajo las condiciones impuestas por el patrón.

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

El legislador contempló que las relaciones obrero-patronales requieren de un tratamiento realmente pragmático, en virtud de que el cumplimiento de la relación de trabajo conlleva fines específicos. por lo que debemos entender por esta causal que nos ocupa, los actos tales que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo, por la falta de respeto y consideración

del patrón.

En cuanto a la particularidad que refiere que dichos actos se realicen dentro del servicio; lo anterior significa precisamente lo que por su significado literal se entiende, esto, es que tengan lugar dentro de la jornada de trabajo, así como, también, dentro de las instalaciones en las que se desarrolle la relación de trabajo.

Existe una Ejecutoria que nos da muestra por demás amplia del marco de aplicación y el alcance jurídico de la fracción que se analiza, y al tenor siguiente:

"Falta de probidad del patrón por acusación penal sin pruebas suficientes en contra del trabajador. Si el patrón demandado, sin contar con elementos de prueba suficientes, imputó al trabajador quejoso la comisión de determinados actos delictuosos y formuló acusación en su contra provocando su detención por la policía, con el consiguiente menoscabo de carácter moral en su reputación de hombre honrado al exponerlo al descrédito familiar y social, incurre en la falta de probidad aducida en el libelo como causa para demandarle la rescisión de la relación laboral sin responsabilidad para el actor, toda vez que en las condiciones señaladas, la conducta de aquél se aparta por completo y es contraria al concepto de probidad, que debe regir las relaciones obrero-patronales en su significado elemental de bondad, prudencia, rectitud de ánimo, honrra de bien y honradez en el obrar."

Tribunal colegiado del Quinto Circuito.
Amparo directo 111/5. Eugenio Alvarado Delgado.30 de mayo de 1975. Unanimidad de votos. Ponente: Roberto del Carmen Gómez.(37)

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

Esta fracción tiene una relación intrínseca con la anterior y consideramos que con la Ejecutoria siguiente hemos de establecer correctamente el alcance de ésta y de la anterior causa de rescisión:

"Falta de probidad. La sola inoportunidad en el cumplimiento de las obligaciones contractuales, no la constituye.- La Fracción XXII del artículo 23 constitucional, se limita a enunciar este término, y el significado gramatical de la palabra, da la idea de falta de honradez, de mala fe, engaño, abuso en la influencia moral que el patrono pudiera ejercer sobre el obrero en aprovechamiento indebido de los intereses del primero, con mengua de los del segundo, en tanto que la falta oportuna en el cumplimiento de las obligaciones del patrono, puede originarse no sólo en las causas indicadas, sino en causas enteramente ajenas a las que se acaban de señalar. (M.E.Haya y Cia.Sucs.,S.A., T.XXXV, p.1200)."

Ahora bien, en la práctica debemos observar que en términos del Artículo 17 Constitucional, implícitamente se autoriza a todo gobernado a acudir a las autoridades competentes para hacer valer sus derechos y que se le haga justicia. Por lo que la investigación y, en su momento, la resolución determinará si la denuncia tuvo el sustento legal establecido, o bien si, se trató sólo de una maniobra para extorsionar al denunciado, para conceptualizarse como falta de probidad.

Fracción "IV.- Reducir el patrón el salario al trabajador";

Aquí se plantea que el empleador aplique una deductiva en el salario del trabajador sin justificación legal alguna. La sana práctica del pago de servicios, nos permite notar que el trabajador al receptionar su salario, lo hace otorgando una firma y recibiendo el documento relativo con su ingreso desglosado en conceptos. Si acaso el empleador no hace entrega de un recibo o documento que haga las veces de éste, informará al trabajador la razón de la deductiva y será el patrón, quien deberá acreditar la razón legal de la reducción y la Junta respectiva, en su caso, la calificará conforme a derecho.

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

La fracción que nos ocupa plantea varias interrogantes, a saber, la primera, consiste en determinar el lugar del pago del salario, pues atento a lo dispuesto en el artículo 108 "se efectuará en el lugar donde los trabajadores presten sus servicios" porque no siempre resulta adecuado dicho lugar para el pago del salario, verbigracia, si se trata de agentes viajeros; por lo que coincidimos con el Licenciado Climent Beltrán que, como regla general, debe convenirse que sea en el lugar donde se efectúa el trabajo, y cuando no se considere el mejor lugar para el pago, lo sea en las oficinas de la empresa.

Otra circunstancia de estudio, radica en que no siempre la demora en el pago del salario puede ser causa de rescisión del contrato de trabajo, pues si se retrasa un día por no haber llegado los fondos o por alguna circunstancia imponderable, existiría una inoportunidad en el pago de salario, pero no una retención deliberada del mismo, todo lo cual nos lleva a establecer que para el caso de litigio, correspondería al patrón acreditar que el salario no estaba oportunamente a disposición del trabajador, por causas ajenas a la voluntad del primero.

Es importante contemplar al principio de equidad cuando no hay dolo en el patrón. Tal principio se contiene Contenido en el Artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo y puede operar también en favor del patrón, particularmente en este caso y para tal fin presupone la interpretación de la fracción V, del artículo 51, de dicho ordenamiento no de modo literal.

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

En esta disposición observamos un planteamiento que parece fuera de toda lógica; sin embargo,

circunstancias tan generales nos permiten establecer que lo que debemos entender por "sufrir perjuicios", es toda conducta del empleador tendiente a impedir la ejecución de los trabajos encomendados al trabajador, con el fin de que este último no pueda lograr los márgenes de productividad que le permitan acceder a un pago remunerativo por su trabajo.

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

Lo que aquí se plantea, en realidad, no se trata solamente de que a los ojos del trabajador esté presentándose el peligro o la falta de medidas de seguridad e higiene; en la práctica convergen en esta materia varios sujetos, los de carácter interno propiamente dicho, como pueden ser las comisiones integradas por trabajadores y personal de confianza del empleador, los supervisores, jefes de piso, y otros, según la naturaleza de la actividad de la empresa; y los externos, que regularmente son inspectores de las diferentes dependencias públicas, que entre otras funciones tienen precisamente las de garantizar que en las áreas de trabajo existan las condiciones que permitan dentro de un marco establecido de control y seguridad, la ejecución de los trabajos en cada empresa, con la seguridad de los sujetos que en ellos intervienen.

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

La fracción en estudio, refiere una conducta a cargo del patrón, esto es, aquella que aparezca de negligencia. En otros términos, que no obstante de conocer el riesgo, no tomó las medidas para evitar daños a instalaciones y herramientas o lesiones a personas propias o ajenas al establecimiento.

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

D).- Obligaciones derivadas de los artículos 47 y 51 de la Ley Federal del Trabajo.

El objeto de estudio en esta Fase del trabajo se centra en el contenido del artículo 46 de la Ley Federal de la materia que establece que el trabajador o el patrón podrán rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad.

Ahora bien, el último párrafo del artículo 47 del Ordenamiento Laboral, primero establece la obligación al patrón que ejerce su derecho de rescindir la relación o contrato de trabajo, invocando lo prescrito en este artículo y los hechos constitutivos de la conducta del agente. El patrón dará al trabajador el 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 último domicilio que tenga registrado del trabajador.

Se comprende en un trámite Paraprocesal, que los patrones notifiquen a los trabajadores la rescisión del contrato de trabajo, tal y como lo previene el artículo 47 de la Ley. La Junta, dentro de los siguientes cinco días deberá practicar la notificación.

En la práctica, tal notificación se ha complicado, debido al abuso que venían cometiendo algunos patrones; ahora deben acreditar que el trabajador se negó a recibir el aviso, cuando el patrón lo hizo de su conocimiento.

Debemos recordar que tal aviso debe contener la fecha del despido y las causales del mismo, para evitar que en un procedimiento contencioso el patrón pretenda utilizar causales diferentes, que dejarían al trabajador en estado de indefensión.

Hemos de añadir que el texto del artículo 983 del Ordenamiento Laboral permite la creación de pruebas o sea la preconstitución de las mismas para ser utilizadas en un juicio posterior.

En aras de lograr la tramitación de la notificación, el mismo artículo 983, indica que en la "solicitud para el tramite paraprocesal es requisito único que se exprese claramente la persona cuya declaración se requiere, la cosa que se pretende se exhiba o la diligencia que se pide se lleve a cabo".(38)

En cuanto a la omisión del patrón para dar el aviso al trabajador y su consideración legal de despido injustificado, recordemos que con anterioridad a la Reforma de 1980, la falta de dicho aviso no invalidaba el despido, encontrándose el patrón en posibilidad para dar a conocer la causal o causales que estimara sustento suficiente, en la Audiencia de Demanda y Excepciones ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Por lo que hace a la obligación emanada del artículo 51 del ordenamiento laboral, observamos que el mismo contiene las diferentes causas que el trabajador debe invocar a efecto de rescindir la relación o contrato de trabajo, sin su responsabilidad.

Así, el trabajador se encuentra obligado a acreditar sus causales con hechos y circunstancias, a efecto de que la Junta respectiva pueda en consecuencia, validamente acceder a declarar la rescisión demandada y, por consiguiente, tener por acreditado la procedencia de la acción rescisoria intentada y las prestaciones reclamadas.

E).- Interpretación y aplicación de la adición al artículo 47, del 4 de enero de 1980.

Como se desprende de la Exposición de Motivos, atento al vertiginoso crecimiento de nuestra sociedad es propósito fundamental implantar una administración eficaz y en materia de justicia tiene que haberla en plenitud, requiriendo normatividad que contribuya a que la Administración de Justicia cump'la con los objetivos que le ha impuesto el Artículo 17 Constitucional y que es responsabilidad de los Tribunales.

No basta con la aplicación de la norma legal, es menester que ello se haga con justicia; y es necesario que se norme con apego al derecho y con la oportunidad que él requiera, ya que una justicia fuera de tiempo es justicia que se deniega.

Nuestro país se encamina hacia niveles superiores en su desarrollo, dentro de los cuales se espera encontrar diferencias resultado del desequilibrio entre los sectores de la población, haciendo imperativo renovar y establecer formulas para afrontar los problemas que se susciten, para lo cual se incluyen hipótesis normativas tendientes a la celeridad, eliminando etapas y actos procesales que en nada alteran la equidad jurídica de las partes, Así, entre otras se regula con mas amplitud y precisión en el Capitulo de Pruebas, incluyendo la prueba de Inspección, con lo que se subsana la omisión en la normatividad que se reforma.

Del mismo modo, se propicia con esta iniciativa la Economía Procesal y la concentración en el menor número de actos las diligencias que deban practicarse, sin menoscabo del cumplimiento irrestricto a las formalidades del procedimiento.

Se acentúa el Principio de Inmediatez, con el requerimiento de la presencia física de las partes o de sus representantes que, adquiere un significado especial. En efecto, consentimos que las Juntas son Tribunales de conciencia, de integración y características predominantemente

sociales y que su función se debe desarrollar con la participación de todos los interesados, especialmente tomando en cuenta que en la conciliación, la superación voluntaria de las diferencias entre aquellos, constituye la parte esencial de sus atribuciones.

Antes de fijarse y precisarse la litis, debe buscarse el acuerdo que supere las controversias y alcance la solución justa por esta vía; para lograrlo, el principio de inmediatez constituye el punto de partida.

Y así, tenemos que, el Capítulo III del Título Quince constituye una innovación en nuestro Derecho Procesal del Trabajo; se denomina De los Procedimientos Paraprocesales o Voluntarios y regula el trámite de asuntos en que por mandato de la Ley, por su naturaleza, o a solicitud de parte interesada, se requiera de la intervención de la Junta, sin que este promovido jurisdiccionalmente conflicto alguno, Institución cuyas características jurídicas, han permitido considerársele como un conjunto de actos administrativos y también como un verdadero proceso atípico. En nuestro concepto y según el caso planteado, participa de las dos características.

Observamos que lo que justifica la innovación que se propone, es el registro y que da validez legal a una serie de prácticas realizadas mediante interpretación del Ordenamiento Laboral, para tramitarlas con un procedimiento, ágil, sencillo, marcadamente concentrado.

En cumplimiento de las normas jurídicas, para situaciones fuera de juicio, los patrones y los trabajadores acuden a las Juntas para darles pleno valor legal; en estos casos, mas como federativos, los Tribunales Laborales intervienen como Autoridades que vigilan el debido cumplimiento de la normatividad.

En este orden tenemos que, el Artículo 991, conjuntamente con la adición al Artículo 47 del Ordenamiento Laboral, resuelven un problema que en la práctica se presentaba con frecuencia y

que hasta esta iniciativa no tenía clara solución, se trata del procedimiento que deberá seguir un patrón al rescindir su relación de trabajo con un trabajador.

La adición tiene como objeto implementar el último párrafo del Artículo 47 del Ordenamiento Laboral, para el efecto de que no se pueda argumentar que la falta de notificación obedeció a la negativa del trabajador a recibir el aviso.

Paralelamente con lo anterior, se propone en esta iniciativa, que la adición al Artículo 47 supra señalado, consistente en señalar la consecuencia legal de la falta de notificación por escrito al trabajador, tiene por objeto fundamental hacer posible que el trabajador despedido conozca oportunamente las causas del despido, para que esté en posibilidad de recurrir a los Tribunales Laborales cuando considere que es injustificado, y así, no se vea sorprendido e indefenso en el momento del juicio.

Observamos que la modificación es indispensable para hacer operantes las nuevas reglas de carácter probatorio que se introducen y que dan origen a la consolidación del Principio de Celeridad del procedimiento laboral.

Si la consecuencia legal de la falta de notificación por escrito de las causas de despido es que, éste se considere injustificado, se debe contar con el mecanismo necesario jurídicamente para el cumplimiento de la obligación, en caso de que el trabajador se niegue a recibirlo y es por ello que, como se ha expuesto, se faculta a la Junta en el Artículo 991 del Ordenamiento Laboral, para hacer llegar el mencionado aviso al trabajador, a solicitud del patrón.

Consideramos, entonces, que interpretar los dos últimos párrafos del Artículo 47 en cita, en el sentido de que el despido se considera injustificado cuando el patrón notifica el aviso de rescisión al trabajador, por medio de la Junta sin demostrar la negativa de aquel a recibirlo,

significa trastocar el objetivo fundamental de la reforma, pues el objetivo fundamental de la Reforma consiste en hacer posible que el trabajador despedido conozca oportunamente las causas del despido, para preparar sus defensas ante los tribunales.

Debemos entender que el espíritu del legislador tiene su origen en la premisa del establecimiento del mecanismo, para que el trabajador tenga conocimiento de los hechos origen del despido.

Así las cosas, para que surta efectos legales la notificación del aviso de rescisión de la Junta, se requiere que se pruebe en juicio la negativa del trabajador a recibirlo, en casos en que existió imposibilidad de darlo al trabajador.

En otras palabras, el Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo establece la obligación del patrón de dar al trabajador aviso por escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión, y prevé el caso de negativa del trabajador a recibirlo, instrumentando un mecanismo para cuando ésto ocurra.

Tal mecanismo consiste en acudir a la Junta respectiva, dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, para que lo notifique al trabajador, estableciendo como consecuencia jurídica para el patrón que no dé aviso al trabajador o a la Junta respectiva, que tal omisión bastará, por sí sola, para considerar que el despido fue injustificado; sin embargo, como en la ley no se contempla la hipótesis de la existencia de la imposibilidad de dar el aviso de rescisión, debe estimarse que, en tal caso, es decir, cuando el patrón se encuentre imposibilitado para entregar el aviso referido al trabajador, deberá hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva, solicitando su notificación al trabajador, con lo que cumplirá con la obligación impuesta en la Ley.

Si bien esa disposición tiene por objeto que el trabajador tenga conocimiento de la fecha y causa o causas del despido, para evitar que quede en estado de indefensión dentro del juicio

respectivo y si durante el procedimiento laboral se demuestran esas circunstancias que tuvo conocimiento verbal y ante testigos de la fecha y causa de la separación de acuerdo con una recta interpretación jurídica, el fin primordial perseguido por el invocado precepto legal, queda satisfecho, aun cuando no se le haya dado al trabajador aviso por escrito y, por consiguiente, no debe sancionarse al patrón teniendo el despido como injustificado, sino que debe dársele oportunidad de que acredite la justificación del mismo.

Considerar lo contrario sería apartarse de la justicia, ya que por una falta administrativa en cuanto a su formalidad propiamente dicha, se tendría que condenar al demandado, sin darle oportunidad a defenderse, es decir, que por el hecho de no dar por escrito el aviso respectivo, se tuviera como injustificado el despido sin aducir prueba en contrario, lo que traería en consecuencia una violación a la Garantía de Audiencia prevista en la norma constitucional y también de carácter imperativo, ya que al que se dejaría en estado de indefensión sería al demandado, lo cual resulta antijurídico y violatorio de lo dispuesto en el Artículo 14 Constitucional.

Ahora bien, en las Juntas de Conciliación y Arbitraje prevalece por su aplicación el Principio General de Derecho de que el actor en el Juicio está obligado a exponer con claridad y a probar los hechos de su acción, con las salvedades que la propia Ley y la Jurisprudencia establecen: y, por su parte, el demandado debe hacer lo mismo con los hechos en que funde sus excepciones y defensas. Esta disposición ya no tendría razón de ser si de antemano se considerara que debe condenarse al demandado al pago de la Indemnización Constitucional y a otras prestaciones accesorias.

También se toma en cuenta que la justificación del despido depende de que los hechos que la originaron, sean o no constitutivos de alguna o algunas de las causales señaladas en el mencionado artículo 47, con base en las cuales puede el patrón rescindir el contrato o relación

de trabajo, sin incurrir en responsabilidad.

F).- El aviso de rescisión como medio de prueba y sus requisitos.

En materia de pruebas, tenemos que diferenciar con precisión así como también con sencillez, los conceptos de motivos, medios y procedimientos de prueba.

Son motivos, las razones que producen, mediata o inmediatamente, la convicción del juzgador, verbigracia, la afirmación de un hecho de influencia en el juicio, realizada por el testigo ocular; la observación directa de un daño, hecha por el juez sobre el lugar.

Son medios de prueba las fuentes de donde el juzgador deriva los motivos de prueba así, en los ejemplos dados, la persona del testigo, los lugares inspeccionados.

Son procedimientos probatorios, la totalidad de las actividades necesarias para poner al juzgador en convicción con los medios de prueba o para declarar la atendibilidad de una prueba.

En cuanto al objeto de la prueba, normalmente son la realización de los hechos y comprende tanto a los independientes de la voluntad humana susceptibles de producir efectos jurídicos -hechos jurídicos - así como a los dependientes de ésta - actos jurídicos -.

Es decir, que la prueba puede recaer bien sobre un hecho de la vida, capaz de producir un determinado efecto jurídico, sin que haya existido la voluntad de producirlo, bien sobre un acto jurídico.

Para la admisibilidad de los hechos como objeto de la prueba, se requiere que sean posibles,

influyente o pertinente a los fines del proceso.

Se califica de pertinente a la prueba que recae sobre un hecho relacionado con lo que se trata de probar, mediante alguna de las relaciones lógicas posibles entre los hechos y sus representaciones; tiene como características:

A) hacer operantes las reformas procesales en Materia Laboral, encaminadas a acelerar el procedimiento seguido ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

B) garantizar que el trabajador despedido no quedará en estado de indefensión.

Tomando en consideración lo expuesto, el legislador estableció la obligación a cargo del patrón de darle al trabajador el aviso de rescisión por escrito, especificando la fecha y la causa o causas del despido.

Abundando en estas consideraciones, decimos que concluyente es la prueba que recae sobre un hecho capaz de llevar por sí solo o asociado con otros a la solución del litigio, o a la determinación del hecho que se pretenda establecer con sus consecuencias jurídicas inherentes.

En síntesis, el fin de la prueba es el de formar la convicción del juzgador respecto a la existencia y circunstancias del hecho que constituye su objeto.

Por todo ello consideramos que, el aviso de rescisión en su aspecto ó carácter procesal debe ser contemplado como el acto de notificar la terminación unilateral de la relación de trabajo. En el lenguaje forense notificar, es el acto de hacer del conocimiento alguna cosa jurídicamente, para que la noticia dada permita a quien va dirigida para hacer lo que la ley le faculte.

El carácter personal de la notificación solicitada para el trabajador, implica hacerla al interesado o a su representante o procurador, en la casa designada; al no encontrarlo el notificador, deberá dejarle Cédula en la que hará constar la fecha y hora en que la entregue, el nombre y apellido del promovente, el juez o tribunal que se manda notificar y el nombre y apellido de la persona a quien se entrega.

La Cédula, entonces, deberá entregarse a los parientes, empleados o domésticos del interesado o a cualquier otra persona que viva en el domicilio señalado, después de que el notificador se haya cerciorado de que ahí lo tenía la persona que debe ser notificada; se expondrán en todo caso los medios por los cuales el notificador se haya cerciorado de que ahí tiene su domicilio la persona buscada.

Además de la Cédula, se entregará a la persona con quien se entienda la Diligencia, copia simple de la demanda debidamente cotejada y sellada más, en su caso, copia simple de la notificación debidamente cotejada y sellada, más en su caso, copias simples de los demás documentos que el actor haya exhibido con su libelo inicial.

Todo lo anterior nos ubica en que dicha notificación reviste capital importancia en cuanto a la certeza de su realización para la producción de sus efectos.

Y así, hablamos de anotar no solo la hora en que se realiza la Diligencia, sino también la razón del notificador en cuanto a los elementos para cerciorarse de que el domicilio señalado por el promovente, era realmente el de la demandada.

Dicha notificación personal por su naturaleza y trascendencia deba ser siempre cuidadosamente hecha, pues los vicios la ubicarían en la ilegalidad, situación extrema grave por las consecuencias que puede acarrear a quien hubiese sido notificado en forma defectuosa.

La falta de notificación o bien su realización en forma contraria a las disposiciones legales, constituye una de las violaciones procesales de mayor magnitud y de carácter más grave; pues imposibilita al sujeto a acudir a los Tribunales a defenderse.

Por todo lo dicho, consideramos que es indispensable que el notificador se cerciore de que el local donde actúa es el domicilio de quien debe ser notificado; que exprese los medios por los cuales llegó a tal conocimiento; que entregue la documentación de la notificación a la persona, en su caso a la que sea pariente, empleado o doméstico del sujeto a notificar y que éste, con quien se entienda la notificación, viva en el domicilio en que actúe.

Consideramos que, debe entenderse ilegal la notificación que no permite saber, con toda precisión, quién fue la persona con quien se entendió la diligencia, qué nexos familiares concretos o parentescos la liga con el sujeto a notificar, así como haberlo acreditado y, sobre todo, si esa persona vive en el domicilio donde se practica la diligencia.

Entendemos que no solamente el notificador tiene facultades, sino que tiene la obligación de cerciorarse de que, en el lugar donde practican la diligencia respectiva, vive el interesado, así como expresar los motivos utilizados para llegar a la convicción de tal circunstancia.

El señalamiento de un domicilio convencional para los efectos de notificación a la parte que lo señaló, no es otra sino la consistente en que la otra parte de la relación jurídica tenga conocimiento real y efectivo de las comunicaciones y avisos, por lo que se estará al último domicilio señalado como tal para que en él se realicen las diligencias.

De acuerdo a lo expresado, consideramos que es necesario incorporar una cláusula en los formatos de contratación para que el trabajador mantenga en conocimiento a su empleador respecto de su domicilio actualizado.

Es verdad que la finalidad que persigue la ley, en lo que a las notificaciones personales se refiere, es el entender la diligencia en cuestión con la persona a quien va dirigida la notificación pues así estará en posibilidad de hacer valer todos los derechos que la Ley le concede; sin embargo, no podrá sostenerse la legalidad de la notificación, por el sólo hecho de que el Actuario que la practicó haya asentado en la diligencia respectiva haberla entendido personalmente con el interesado, si esto en realidad no ocurrió, pues la circunstancia de que tal funcionario esté investido de fe pública, no convalida las omisiones o contradicciones en que incurra.

Es de explorado derecho que las afirmaciones contradictorias violan las reglas generales de la lógica, que señalan que no puede una cosa ser y dejar de ser al mismo tiempo; y aunque es verdad que el Actuario que practica el emplazamiento tiene la fe pública, esa fe no puede rebasar en forma alguna las extremas contradictorias que niegan los principios de la lógica.

Las notificaciones se firmarán por el Notificador y por la persona a quien se le hicieren. Si ésta no supiere o no pudiese firmar, lo hará a su ruego un testigo. Si no quisiere firmar o presentar testigo que lo haga por ella, firmaran dos testigos requeridos al efecto por el notificador, para lograr la eficacia del acto.

Para el caso, la notificación del aviso de rescisión, resulta ser la materialización de la Garantía de Audiencia para el trabajador y tiene como fin lograr que tenga oportunidad de conocer las razones en que se funda la rescisión de su contrato individual de trabajo. Y del mismo modo, así, esté en aptitud de concurrir ante los Tribunales Laborales a controvertir las causales que el patrón invoque y de preparar las pruebas idóneas para desvirtuar los fundamentos de aquéllas.

Es decir, que la finalidad del aviso de rescisión de la relación laboral, es que resulte ser el mecanismo para que el trabajador tenga conocimiento de los hechos origen del despido y no quede en estado de indefensión.

Así las cosas, de aceptarse que para que surta efectos legales la notificación del aviso de rescisión a través de la Junta, se requiere que se pruebe en juicio la negativa del trabajador a recibirlo, en casos en que existió imposibilidad de darlo al trabajador.

También consideramos que el patrón tendrá que probar en juicio sus defensas y excepciones consistentes en que tuvo causa para rescindir la relación laboral, y sólo en caso de que no acredite la existencia de los hechos constitutivos de dichas causas, así como que tampoco entregó por escrito al trabajador el aviso que establece el numeral en cita, podrá tenerse como injustificado el despido.

El procedimiento introducido con la Reforma tiene como función ser el medio para materializar el fin reivindicatorio del Ordenamiento Laboral.

En tal sentido, cabe preguntarnos si el trabajador tiene la posibilidad legal de dar el aviso de rescisión a su patrón. En tal virtud, resulta que el Ordenamiento en cita no lo contempla pero, tampoco lo prohíbe, por lo que consideramos que para el caso, debe darse en los mismos términos que el procedimiento impuesto al patrón para tal fin, a través de Notario Público, fedatario legalmente reconocido, o bien, mediante Diligencias de Jurisdicción Voluntaria.

Es incorrecto establecer que si la Junta no realiza la notificación que le fue solicitada en el tiempo y forma establecidas en la Ley laboral, por causa no imputable al patrón, éste será ubicado cumpliendo su obligación

El recibo de la notificación se entenderá realizado, cuando se cumpla materialmente con la notificación al trabajador por conducto de la Junta específica. Para lo cual el patrón debe dar seguimiento a su solicitud, no bastando entonces acudir a la Junta, dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, a solicitar que se le notifique al trabajador.

Con anterioridad a la última reforma de este precepto, consideramos que la falta de dicho aviso no invalida el despido del trabajador y que el patrón estaba en posibilidad de esgrimir la causal o las causales que estimará pertinentes en la Audiencia de Demanda y Excepciones ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Dicho criterio fue ratificado por la Secretaría del Trabajo, a la cual, entre otros, el Licenciado Baltasar Cavazos Flores, le solicitó su opinión, misma que fue resuelta por oficio 0000479 de fecha 29 de agosto de 1970, en donde se estableció que la falta de aviso sólo producirá que se sancionará al patrón. La Suprema Corte de Justicia de la Nación confirmó dicho criterio en los Amparos Directos 1748/73 de Jorge Alberto García Quintanilla, 2650/73 de Everardo Hernández Pelayo, 1449/74 de Teódula Corral, 5303/72 de María Luisa Rivero y 2924/73 de Graciela Saucedo Muñoz.(39)

Ahora bien, con la nueva Reforma el patrón está en posibilidad de dar el aviso no sólo al trabajador, sino también a la Junta, en un plazo de cinco días. Lo que confirma el carácter de norma sanción o de estricto derecho, que se le atribuye al artículo 47 en estudio.

En la práctica, observamos que se han dado en contradicción situaciones en las que el actor confiesa la falta que se le imputa, aunque no se haya dado el aviso del despido por escrito; en este caso, se decidió absolver al Patrón. Sin embargo, ante otro caso en igual circunstancia, el Primer Tribunal Colegiado del Primer Circuito resolvió en el Amparo 2109/80, que la falta del aviso multicitado, trae como consecuencia, definitivamente, que por ese sólo hecho, el despido se debe considerar como injustificado, aunque el trabajador esté confeso de los hechos que se le imputaron.(40)

Ahora bien, consideramos riguroso sujetar la justificación o injustificación de un despido al aviso de notificación, sin embargo, considerando el fin de la última Reforma, se puede dar en

aplicación del Principio de Igualdad ante la Ley, calificación de presuntivamente injustificado el despido, por la falta del aviso al trabajador y, si concurre en ese supuesto, que el patrón acredite los hechos que motivaron la rescisión, se absuelva al patrón, en un acto de real justicia.

Más sin embargo, consideramos que como en el Ordenamiento Laboral no se contempla la hipótesis de la existencia de la imposibilidad de dar el aviso de rescisión, debe estimarse que en tal caso, el patrón debe hacerlo del conocimiento de la Junta, solicitando su notificación al trabajador, con lo que cumplirá con la obligación impuesta por la Ley relativa.

En este orden de ideas, consideramos que el artículo en comento debe ser objeto de adición, a efecto de que se contemple la hipótesis de la imposibilidad que tuvo el patrón para hacer del conocimiento al trabajador, a través del aviso la causa o causas de su rescisión.

Actualmente el patrón que demuestra que previamente solicitó a la Junta de Conciliación y Arbitraje a través del acto procesal que establecen los artículos 98 y 983 de la Ley Federal del Trabajo, que notificara el aviso correspondiente al trabajador, se encuentra dando cabal cumplimiento a su obligación patronal derivado del contenido del artículo 47 del Ordenamiento Laboral, por lo que a él compete dar seguimiento a lo solicitado, en razón del interés legal expuesto con su solicitud.

CITAS BIBLIOGRAFICAS

- 1.- Ley Federal del Trabajo Comentada por RAMIREZ FONSECA,Francisco Novena Edición.
PAC. S.A, de C.V.
- 2.- Idem.
- 3.- BAILON VALDOVINOS,Rosalio. La Rescisión en Materia Laboral. PAC. S.A. de C.V. México
1991.p.21
- 4.- Idem.
- 5.- Idem.
- 6.- RAMIREZ FONSECA,Francisco. ob. cit.p.23
- 7.- BAILON VALDOVINOS,Rosalio. ob. cit.p.23
- 8.- Idem.
- 9.- Idem.
- 10.- Idem.p.24
- 11.- Idem.

12.- Idem.

13.- RAMIREZ FOSECA, Francisco. ob. cit.p.23

14.- BAILON VALDOVINOS, Rosalio ob. cit.p.25

15.- RAMIREZ FONSECA, Francisco. ob. cit.p.23

16.- BAILON VALDOVINOS, Rosalio. ob. cit.p.27

17.- RAMIREZ FONSECA, Francisco. ob. cit.p.23

18.- Código Penal para el Distrito Federal. Comentado por GARCIA RAMIREZ, Efraín. SISTA,
S.A. de C.V.p.4

19.- RAMIREZ FONSECA, Francisco. ob. cit.p.8

20.- Idem.p.23

21.- Idem.

22.- Idem.

23.- Idem.

24.- Idem.

- 25.- BAILON VALDOVINOS,Rosalio. ob. cit.p.36
- 26.- Idem.
- 27.- RAMIREZ FONSECA,Francisco. ob. cit.p.23
- 28.- BAILON VALDOVINOS,Rosalio. ob. cit.p.36
- 29.- RAMIREZ FONSECA,Francisco. ob. cit.p.23
- 30.- Idem.
- 31.- Idem.p.63
- 32.- Ibidem.p.23
- 33.- Nueva Ley Federal del Trabajo. Tematizada y Sistematizada por CAVAZOS FLORES,
Baltasar. Décima cuarta Edición. Trillas. México 1983.p.132
- 34.- BAILON VALDOVINOS,Rosalio. ob. cit.p.39
- 35.- Ley Federal del Trabajo.Comentada por TRUEBA URBINA,Jorge. Septuagésima Séptima
Edición. Porrúa, S.A. México. 1990.p.47,48
- 36.- Ley Federal del Trabajo. cit. por CLIMENT BELTRAN,Juan.B. Cuarta Edición. Esfinge.
México 1990.p.107

37.- Boletín Semanario Judicial de la Federación. Séptima Epoca. Volumen 77. Sexta parte.p.32

38.- RAMIREZ FONSECA,Francisco. ob. cit.p.368

39.- CAVAZOS FLORES,Baltazar. ob. cit.p.47

40.- Idem.p.49

CONCLUSIONES

PRIMERA.-La rescisión históricamente considerada como la responsabilidad para cumplir obligaciones de carácter dispositivo. Por lo que si el acreedor podía pedir en juicio la prestación debida, la condena hubo de recaer sobre una suma de dinero, cuyo monto lo determinaría el juez.

SEGUNDA.- La rescisión con causa en materia laboral es la figura legal ha utilizar, para terminar anticipadamente los efectos de un contrato de trabajo.

TERCERA.- La rescisión esta considerada como acción y como excepción.

CUARTA.- La rescisión ha cobrado importancia en el campo laboral a raíz de que requiere de medios preparatorios para que se le considere procedente

QUINTA.- Cuando el patrón rescinda la relación laboral, invocando una de las causa establecidas para ello, requiere que sea de su conocimiento el último domicilio del trabajador, a fin de garantizarle su derecho de audiencia.

SEXTA.- La notificación del aviso de rescisión, resulta ser la materialización de la garantía de audiencia para el trabajador.

SEPTIMA.- La notificación del aviso de rescisión, tiene como fin lograr que el trabajador, tenga oportunidad de conocer las razones en que se funda la rescisión de su contrato individual de trabajo.

OCTAVA.- La notificación del aviso de rescisión, tiene como uno de sus fines, que el trabajador

se encuentre en aptitud de concurrir ante los Tribunales Laborales a controvertir las causales que el patrón invoque y, de preparar las pruebas idóneas para desvirtuar aquellos.

NOVENA.- La Ley Laboral, persigue la finalidad, de que la notificación personal, por cuanto al aviso de rescisión se refiere, es que el trabajador tendrá la posibilidad de hacer valer todos los derechos que la Ley le concede.

DECIMA.- Consideramos incorrecto que si la Junta no realiza la notificación, que le fue solicitada en términos de Ley, por causa no imputable al patrón, éste será ubicado cumpliendo su obligación legal.

DECIMA PRIMERA.- Para que surta efectos plenos la notificación del aviso de rescisión a través de la Junta, se requiera probar en juicio la negativa del trabajador para recibirlo.

DECIMA SEGUNDA.- Consideramos que el patrón, tiene la obligación de probar en juicio sus defensas y excepciones consistentes en las causales invocadas para rescindir la relación laboral.

DECIMA TERCERA.- Sólo en caso de que el patrón no acredite la existencia de los hechos constitutivos de las causales invocadas al rescindir la relación laboral, así como que tampoco entregó por escrito al trabajador el aviso que establece el numeral 47, podrá tenerse como injustificado el despido.

DECIMA CUARTA.- El recibo de la notificación debe entenderse realizado, cuando se cumpla materialmente con la notificación al trabajador por conducto de la Junta específica. Para lo cual el patrón debe dar seguimiento a su solicitud, en razón del interés legal expuesto.

DECIMA QUINTA.- Con anterioridad a la Reforma del Artículo 47 de la ley Federal del Trabajo, la

falta de aviso no invalidaba el despido del trabajador y, el patrón estaba en posibilidad de hacer valer la causal o las causales que estimara pertinentes en la Audiencia de Demanda y Excepciones ante la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente.

DECIMA SEXTA.- Con la nueva Reforma, el patrón está en posibilidad de dar el aviso, no sólo al trabajador, sino también a la Junta específica, en un plazo de cinco días.

DECIMA SEPTIMA.- No existe impedimento legal para que el trabajador cuando tenga causa para rescindir sin su responsabilidad para él la relación laboral que lo una a su empleador, pueda notificarlo vía Notario Público, fedatario reconocido legalmente, o bien, mediante diligencias de jurisdicción voluntaria.

BIBLIOGRAFIA

A).- OBRAS DE DOCTRINA.

ALSINA,Hugo. Tratado Teórico Practico de Derecho Procesal Civil y Comercial. Tomo I, Segunda Edición. Ediar Sociedad Ammon Editores. Buenos Aires

BAILON VALDOVINOS,Rosalio. La Rescisión en Materia Laboral. PAC,S.A. de C.V. México 1993

BERMUDEZ CISNEROS,Miguel. Curso de Derecho del Trabajo. Cárdenas Editores. México 1979

BERMUDEZ CISNEROS,Miguel. Derecho procesal del Trabajo. Segunda Edición. Trillas. México 1989

CAMERLYNCK,G.H. y LYON-CAEN G. Derecho del Trabajo. Biblioteca Jurídica Aguilar. España 1974

CANTON MOLLER,Miguel. Lecciones de Derecho Procesal del Trabajo. PAC,S.A. de C.V. México 1995

DE BUEN LOZANO,Nestor. Derecho Procesal del Trabajo. Porrúa,S.A. México 1988

DE BUEN LOZANO,Nestor. Derecho del Trabajo. Sexta Edición. Porrúa,S.A. México 1986

DE LA CUEVA,Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I, Tercera Edición.

Porrúa,S.A. México 1975

DE LA CUEVA,Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Cuarta Edición. Porrúa,S.A. México. 1976

DE LA CUEVA,Mario. Nuevo Derecho del Trabajo. Tomo II. Porrúa,S.A. México. 1975

DE LA CUEVA,Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo V. Porrúa,S.A. México. 1975

DE PINA,Rafael. Curso de Derecho Procesal del Trabajo. Botas. México. 1952

FERNANDEZ GONZALEZ,José. Tratado Elemental de Derecho Romano. Porrúa,S.A. México. 1984

IGLESIAS,Juan. Derecho Romano. Séptima Edición. Ariel. Barcelona. 1982

MOTO SALAZAR,Efrain. Elementos de Derecho. Segunda Edición. Librería Porrúa Hnos,S.A. México. 1947

PORRAS Y LOPEZ,Armando. Derecho Procesal del Trabajo. Segunda Edición. Textos Universitarios. México. 1977

REMOLIN ROQUEÑI,Felipe. El Artículo 123. V. Congreso Iberoamericano de Derecho del Trabajo y de Seguridad Social. México. 1974

RUSSOMANO MOZART,Victor. La Estabilidad del Trabajador en la Empresa. Tercera Edición

Universidad Nacional Autónoma de México. México. 1983

SANTIBAÑEZ, Felipe. Legislación sobre Trabajo. Información Aduanera de México. México. 1937

TENA SUCK, Rafael y MORALES S, Hugo Italo. Derecho Procesal del Trabajo. Tercera Edición. Trillas. México. 1989

ZAMORA Y VALENCIA, Miguel. Contratos Civiles. Porrúa.S.A. México. 1981

B).- LEGISLACION Y JURISPRUDENCIA.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Quincuagesima Quinta Edición. Delma. México. 1997

Decreto del 31 de agosto de 1920. Diario Oficial de la Federación.

Nueva Ley Federal del Trabajo. Tomo I. BREÑA GARDUÑO, Francisco y CAVAZOS FLORES, Baltasar. Confederación Patronal de la República Mexicana. México. 1970

Nueva Ley Federal del Trabajo. Tematizada y Sistematizada. CAVAZOS FLORES, Baltasar. Décima Cuarta Edición. Trillas. México. 1983

Nueva Ley Federal del Trabajo. TRUEBA URBINA, Alberto y TRUEBA BARRERA, Jorge. Décima Tercera Edición. Porrúa, S.A. México. 1972

Ley Federal del Trabajo. CLIMENT BELTRAN, Juan B. Cuarta Edición. Esfinge, S.A. de C.V. Estado de México. México. 1990

Ley Federal del Trabajo. (comentada) RAMIREZ FONSECA, Francisco. Novena Edición. PAC, S.A. de C.V. México. 1991

Ley Federal del Trabajo. TRUEBA URBINA, Alberto. Septuagésima Séptima Edición. Porrúa, S.A. México. 1996

Código Civil para el Distrito Federal en Materia Común y para toda la república en Materia Federal. SISTA, S.A. de C.V. México. 1989

Código de Comercio. SISTA, S.A. de C.V. México. 1998

Código Penal para el Distrito Federal. GARCIA RAMIREZ, Efraín. SISTA, S.A. de C.V. México. 1995

Boletín. Semanario Judicial de la Federación. Sexta Epoca, Volumen CXVI. Quinta Parte. Cuarta Sala. Febrero de 1967

Boletín. Semanario Judicial de la Federación. Séptima Epoca, Volumen 77. Sexta Parte. Mayo de 1975

Informe de actividades Cuarta Sala. 1964. Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Informe del Tribunal Colegiado del octavo Circuito. 1970

C).- OTRAS FUENTES

CABANELLAS,Guillermo Diccionario de Derecho Usual. Tomo IV, Séptima Edición. Heliasta,
S.R.L. Buenos Aires 1972

COUTERE,Eduardo. Vocabulario Juridico. De Palma. Buenos Aires 1976

Revista Jus N°123. Premisas para determinar la indole de la llamada Jurisdicción Voluntaria.
México. 1950

A large, stylized handwritten signature or scribble in black ink, located in the center of the page. It consists of several overlapping, fluid lines that form an abstract shape, possibly representing a name or initials.