



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA
DE MÉXICO**

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES

CAMPUS ARAGON

**PROPUESTA DE REFORMAS PARA LA RECEPCIÓN DEL
AVISO RESCISORIO QUE EL PATRON DEBE ENTREGAR AL
TRABAJADOR EN CUMPLIMIENTO DEL ARTÍCULO 47 DE LA
LEY FEDERAL DEL TRABAJO.**

**T E S I S
QUE PARA OBTENER ÉL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A:
CÉSAR OCTAVIO ROMERO MEDINA**

**ASESOR:
LIC. JOSE MANUEL CERVANTES BRAVO.**



SAN JUAN DE ARAGÓN.

2004.



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.

*"La Tentación Más Grande, Es La De Abandonar La Lucha.
Eso No Nos Lo Perdonaría Dios Nunca."*

Taylor Caldwell.

Dedicatorias

*A Lilia, Mi Madre,
Por Supuesto.*

A Mi Padre,

A Mis Hermanos,

A Mis Amigos,

*A Ti, Angeles,
Por Supuesto.*

*Al Lic. José Manuel Cervantes Bravo
Gracias.*

**PROPUESTA DE REFORMAS PARA LA RECEPCIÓN DEL AVISO
RESCISORIO QUE EL PATRÓN DEBE ENTREGAR AL TRABAJADOR
EN CUMPLIMIENTO DEL ARTÍCULO 47 DE LA LEY FEDERAL DEL
TRABAJO.**

INDICE

INTRODUCCION

CAPITULO PRIMERO.

GENERALIDADES DEL DERECHO DEL TRABAJO.

1.1 Derecho del trabajo.	1
1.1.1 Antecedentes Históricos del Derecho del Trabajo a Nivel Internacional.	2
1.1.2 Antecedentes Históricos del Derecho del Trabajo A Nivel Nacional.	9
1.1.3 Naturaleza Jurídica del Derecho del Trabajo.	20
1.1.4 Características del Derecho del Trabajo.	27
1.1.5 Principios Fundamentales del Derecho del Trabajo	32

1.1.5.1 Principio "Pro Operario".	33
1.1.5.2 Principio de "Norma más Favorable"	34
1.1.5.3 Condición más Beneficiosa	34
1.1.5.4 Irrenunciabilidad de Derechos	35
1.1.5.5 El Principio de Continuidad de la Relación	37
1.1.5.6 El Principio de Igualdad.	38
1.1.5.7 Principio de Estabilidad en el Trabajo	39
1.1.6 Finalidades del Derecho del Trabajo.	44

CAPITULO SEGUNDO

LINEAMIENTOS GENERALES DE LA RELACIÓN DE TRABAJO.

2.1 Relación de Trabajo.	49
2.1.1 Patrón.	52
2.1.2 Trabajador.	54
2.2 Contrato Individual de Trabajo.	60
2.3 Condiciones de Trabajo.	62
2.3.1 Jornada de Trabajo.	64
2.3.2 Días de Descanso.	67

2.3.3 Vacaciones.	70
2.3.4 Salario.	73
2.3.5 Salario Mínimo.	77
2.3.6 Aguinaldo.	83
2.3.7 Participación de Utilidades	85
2.4 Duración de las Relaciones de Trabajo.	88
2.4.1 Por Obra.	89
2.4.2 A Tiempo Determinado.	90
2.4.3 A Tiempo Indeterminado.	91
2.5 Suspensión de los Efectos de las Relaciones de Trabajo.	92
2.5.1 Causas de Suspensión de los Efectos de las Relaciones de Trabajo.	93
2.5.2 Momento en que la Suspensión Surte sus Efectos.	97
2.5.3 Momento en que el Trabajador debe Regresar a su Trabajo.	99
2.6 Rescisión de la Relación Individual de Trabajo.	101
2.6.1 Causas de Rescisión de la Relación Individual de Trabajo Sin Responsabilidad para el Patrón.	102

2.6.2 Causas de Rescisión de la Relación Individual de Trabajo Sin Responsabilidad para el Trabajador.	111
2.7 Terminación de la Relación de Trabajo.	114
2.7.1 Causas de Terminación de la Relación de Trabajo	115
2.7.1.1 Mutuo Consentimiento.	115
2.7.1.2 La Muerte del Trabajador	116
2.7.1.3 La Terminación de Obra o Vencimiento del Terminó.	116
2.7.1.4 La Incapacidad Física o Mental o Inhabilidad Manifiesta del Trabajador.	117

CAPITULO TERCERO

MARCO JURÍDICO DEL DESPIDO EN MÉXICO.

3.1 Significado del Terminó Despido.	118
3.2 Naturaleza Jurídica del Despido.	121
3.3 Fundamento Legal del Despido en México.	124
3.4 Formalidades del Despido.	125
3.5 La carga de la Prueba.	129

3.6 Prescripción.	134
3.7 Acciones de Reinstalación e Indemnización y sus Efectos Jurídicos.	138
3.8 Concepto de Despido Injustificado.	143

CAPITULO CUARTO

REFORMAS QUE SE PROPONEN PARA LA PARTE FINAL DEL ARTICULO 47 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

4.1 Actual Artículo 47 de la LFT.(Parte Final)	147
4.1.1 La Obligación Patronal de dar El Aviso de Rescisión Escrito.	149
4.1.2 El Procedimiento Paraprocesal del Artículo 991 de la LFT.	151
4.2 Reformas que se Proponen.	154
4.2.1 Proyecto de Formato Único de Aviso Rescisorio.	154
4.2.2 Procedimiento de Rescisión de la Relación Laboral.	158
4.2.3 La Obligación Patronal de hacer Entrega del Formato Único de Aviso Rescisorio a la Junta.	161
4.2.4 Sanción Patronal Propuesta en Caso de Incumplimiento.	163

4.2.5 La Obligación de La Junta de Conciliación y Arbitraje de Notificar al Trabajador el Formato Único de Aviso Rescisorio.	168
4.2.6 Sanción Propuesta Para los actuarios de la Junta en caso de Incumplimiento.	169
4.2.7 Efectos Jurídicos del Procedimiento de Rescisión de la Relación Laboral.	172
4.2.7.1 Para el Patrón.	172
4.2.7.2 Para el Trabajador.	174
4.2.8 Efectos Jurídicos del Formato Único de Aviso Rescisorio.	175
4.2.8.1 Para el Patrón.	176
4.2.8.2 Para el Trabajador.	178
ANEXOS	
Anexo 1	181
Anexo 2	182
CONCLUSIONES.	189
BIBLIOGRAFÍA.	197

INTRODUCCION

Nuestra Ley Federal del Trabajo, reglamentaria del apartado "A" del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, contempla en su artículo 47 las diversas causas por las que un patrón puede rescindir una relación individual de trabajo sin incurrir en responsabilidad. Y hacia su parte final previene que el patrón debe dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causas de la rescisión.

En México la separación de un trabajador de su empleo suele hacerse de manera verbal, y en muchas ocasiones omitiendo la entrega del aviso escrito que establece la ley, lo cual ha propiciado una practica muy extendida; consistente en que cuando un trabajador ocurre ante la junta a demandar a su patrón a causa de la injustificación en su despido, este se limite a señalar que si no hubo aviso, es en razón de que tampoco existió tal despido. Por lo que si la parte obrera insiste en lo contrario, es a ésta a la que corresponderá acreditar su dicho.

Por lo anterior, el presente trabajo comenzará por abordar en su capítulo primero, una breve descripción de la travesía de que ha sido objeto el Derecho del Trabajo a lo largo de la historia.

Más adelante, en el capítulo segundo podremos ver materializados los resultados que la lucha obrera produjo en nuestro país, analizando aquí las generalidades del actual Derecho del Trabajo Mexicano.

En el capítulo tercero estudiaremos en particular las disposiciones legales que enmarcan a la figura jurídica del despido, mismas que nos servirán de base para que en el capítulo cuarto podamos explicar y proponer alternativas tendientes a contrarrestar la reiterada omisión del aviso escrito y la viciada práctica de negar los despidos, en perjuicio de la clase trabajadora; Todas ellas enfocadas a la introducción de un documento predeterminado y su forma de entrega, pretendiendo también, poder garantizar su recepción, al tiempo que se resguarde y defienda de una mejor manera la estabilidad de los trabajadores en el empleo.

CAPITULO PRIMERO.

GENERALIDADES DEL DERECHO DEL TRABAJO.

1.1 Derecho del Trabajo.

El Derecho del Trabajo como hoy lo conocemos; patrones y trabajadores, se ciñe en la regulación jurídica de las relaciones que se dan entre ellos, ya sea de manera individual o colectiva, con motivo de la prestación de uno o varios servicios.

Dicha reglamentación, hoy reconocida ampliamente por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y establecida de manera pormenorizada en la Ley Federal del Trabajo es el resultado de la voluntad de lucha incansable de aquellos hombres que a través de la historia han sufrido las vicisitudes que implica poner al servicio del capital, su fuerza de trabajo, como el único elemento que poseen para subsistir en este mundo capitalista en el que impera la propiedad privada, origen de la eterna y universal lucha de clases.

Esta pugna de contenido político, económico, y social, es por demás una lucha humana, que ha buscado desde sus inicios, a través de la dignificación del trabajo del hombre, reivindicar a éste en sus derechos como ser humano integro. Por tanto, es necesario exponer a continuación los antecedentes nacionales e internacionales, que dieron origen a esta disciplina jurídica en constante evolución.

1.1.1 Antecedentes Históricos del Derecho del Trabajo a Nivel Internacional.

A lo largo de la historia, hemos visto como la propiedad privada divide a los hombres en clases sociales que se contraponen, e intentan unos, apropiarse de la tierra, y de todos los bienes materiales posibles, y los otros, impedirselos cuando para esto intenten pasar por encima de ellos. Los vencedores organizarían entonces su sistema defensivo para poder preservar las situaciones en las que resultaren triunfantes, dictando así las condiciones necesarias para continuar dominando.

A este estrato social se denominó burguesía, misma que disponía de armas poderosas para defenderse de cualquier propósito de creación de un ordenamiento jurídico que regulara las relaciones entre el capital y el trabajo de forma distinta a la que ellos impusieran. Contaban entonces con diversos elementos Algunos de naturaleza teórica y otros de naturaleza material.

Entre los teóricos, encontramos los postulados del liberalismo económico, que prohibían cualquier intervención estatal en los problemas de la economía, considerando que sería una barrera artificial para el desarrollo de las fuerzas económicas naturales. Además, se había conseguido elevar el principio de la libertad de industria, a la categoría de los derechos naturales del hombre, Por lo que ni el Estado, ni los Particulares, podían ejecutar acto alguno que pudiera vulnerarlo. Y es que para esta burguesía, pasar por encima de la dignidad humana resultaba natural.

Y como instrumento material tenían el aparato al que *Federico Engels* definió como los ejércitos y las cárceles de la burguesía, que consistiendo de manera específica en la fuerza pública y los poderes judiciales de los distintos estados, tenían la

consigna de mantener el dominio burgués sobre la clase trabajadora.

Ante esta realidad, "El Derecho del Trabajo tenía que romper el embrujo del pensamiento individualista y liberal, a fin de imponerse a la burguesía y a su estado, y tuvo que luchar solo con aquello con lo que le permitía la ley. Tal como la manifestación pública pacífica y las peticiones a la autoridad, aunque usó también otras que eran consideradas ilícitas, como la asociación sindical no autorizada, y la huelga. Fue una batalla que persiguió tres metas fundamentales: Las libertades sindicales, de negociación y de contratación colectivas y de huelga; un derecho individual de trabajo que propiciara un mínimo de justicia social; y una previsión social que defendiera a los hombres contra las consecuencias de los infortunios del trabajo."¹

Así, el continente Europeo nos brinda su testimonio histórico, por medio de los pensadores de las distintas épocas, tales como *Carlos Marx*, quién señala como uno de los factores determinantes que desataron la lucha obrera consciente y organizada; el paso del taller a la fábrica, pues ese hecho hizo más evidentes las injusticias

¹ DE LA CUEVA, Mario. "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo." Tomo I. Decimoquinta Edición. Porrúa. México. 1988. P.13.

sociales, y comenzó a gestarse una rebelión de hombres que unidos empezaban a luchar por condiciones más humanas para la prestación de servicios, formando entonces un creciente movimiento obrero, apoyado ahora en lo que podría llamarse, la rebelión del pensamiento, conformada por escritores y polemistas de diversos pueblos y clases, que sustentando en ocasiones ideas disímolas, coincidían y se complementaban unas con otras, en que era imprescindible modificar el sistema, y transformar el orden económico, a fin de evitar que la injusticia se perpetrara como la soberana de los hombres y de los pueblos.

“Los primeros cincuenta años del siglo XIX integran lo que se ha llamado, *la Edad heroica del movimiento obrero y del Derecho del Trabajo*, pues los objetivos de su lucha sindical eran también finalidades que perseguía el Derecho del Trabajo.”²

La lucha comenzó en Inglaterra, y fue ahí donde se conquistaron las libertades colectivas, pues aprovechando, el papel de espectador de los fenómenos económicos que jugaba el estado, una vez que el proletariado conquistara dichas libertades, serían los trabajadores quienes exigirían de este último, que continuara

² DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. Pág.. 15.

cumpliendo el papel de observador y se concretara a contemplar la organización y su pugna para conseguir a través de la negociación y de la contratación colectivas y de huelga, las condiciones de trabajo que el gobierno no podía ni quería imponer. Después, en los últimos años de este periodo, se dio el tránsito hacia la denominada, *Era de la Tolerancia*, pues en Febrero de 1848, en Londres se publicó el Manifiesto Comunista, cuyas ideas llevaron al movimiento obrero a proponer un conjunto de principios en los que plasmó en todo su esplendor, la idea del Derecho del Trabajo, como la barrera que impidiera la explotación del proletariado. Sin embargo, el reconocimiento de la libertad de asociación por el parlamento Ingles, no se acompañó del reconocimiento legal de la personalidad jurídica de dichas asociaciones, por lo que nada obligaba a los empresarios a negociar con los obreros, y como el trabajo seguía erróneamente regulado por el derecho civil, los patrones estaban aun apoyados por sus órganos gubernamentales, para hacer caso omiso de las recientes conquistas obreras.

“La era de la tolerancia evolucionó en el mismo Siglo XIX, hacia una nueva etapa; *El Reconocimiento de las Instituciones y de los Principios Fundamentales del Derecho del Trabajo por la legislación ordinaria*. Pero fue también una transición lenta y gradual. Podemos mencionar así, a Francia, que en 1884, reconoció en ley a las asociaciones sindicales su personalidad jurídica, y en 1898, expidió la ley de accidentes de trabajo, que introdujo la teoría del riesgo profesional.”³

Tiempo después, la Primera Guerra Mundial produjo efectos en la economía. Por ejemplo, En Alemania, se tuvo que intervenir en los procesos productivos para sostener a sus ejércitos, por lo que apareció un Derecho Económico activo que pondría fin a la economía liberal. En este momento los trabajadores se imponen al estado y lo obligan a superar su legislación obrera, solicitando también su protección futura en el tratado que pusiera fin a la lucha. Esta propuesta culminó con la redacción en Francia de una Carta Internacional de Trabajo. Después de la guerra se presentaron dos sucesos trascendentes para la evolución del derecho Europeo del Trabajo; La creación de la *Organización Internacional del Trabajo* en 1919, pues el Derecho Internacional

³ Ibidem

del Trabajo que de ella emana, se ocupó ahora en forma principal del bienestar de la clase trabajadora. El segundo, la proclamación de la Constitución Alemana de Weimar en 1919, que fue la primera en Europa que dedicó un capítulo a los derechos del trabajo, e hizo de esta carta magna la legislación más progresista de su época.⁴

Después de la guerra se acuñó en el pensamiento Europeo el principio de la igualdad jurídica del trabajo y el capital, pues desde entonces, en forma imperativa, las condiciones de trabajo se fijaron, por acuerdos entre los sindicatos y los empresarios.

Se dio entonces un fervor legislativo entre los pueblos de Europa, que produjo en Francia un Código de Trabajo. Y desde esos días, los contratos colectivos adquirieron la misión de superar constantemente los beneficios que las leyes otorgaban al trabajo, difundiéndose además, los seguros sociales.

"Por desgracia, la paz internacional no perduró, y el advenimiento de *la Segunda Guerra Mundial* dio un vuelco al continente Europeo, que se llevó consigo al naciente florecimiento del Derecho del Trabajo, el cual sin morir, aguardo pacientemente

⁴ Cfr. De la Cueva Mario, Op. Cit.

su momento histórico, para resurgir de una vez y para siempre en la vida del viejo continente, cristalizándose en 1948 con *La Declaración Universal de los Derechos del Hombre*, que recogió las bases fundamentales de este, mismas que servirían para asegurar al trabajador y a su familia una existencia conforme a la dignidad humana. De nuevo al finalizar esta otra guerra, los países Europeos comenzaron a retomar este Derecho en sus constituciones, como fueron los casos de Francia e Italia, siguiendo después este ejemplo, las demás naciones, considerándolo como aquel camino que debiera acercarlos cada vez más a la dignificación del trabajo, y con ella, la del hombre mismo. Sin embargo, para la realización de la plena justicia, sería necesario que dejara de existir el régimen capitalista y su estado, la enajenación del trabajo, y la explotación del hombre por el hombre.”⁵

1.1.2 Antecedentes Históricos del Derecho del Trabajo A Nivel Nacional.

El Derecho Mexicano del Trabajo es una regulación lograda, por años de lucha constante; Por el cúmulo de ideas y necesidades surgidas de la explotación y la esclavitud que necesitaban salir a la

⁵ Ibidem

luz, y alcanzar su lugar dentro de la jerarquía de los derechos del hombre.

El Derecho Nacional, en esta materia, recorrió un camino no menos intrincado que el de otros países para su nacimiento, Matizado con las particulares circunstancias de nuestro país.

Comenzaremos aquí una breve reseña que parte de *la Época Colonial* en donde la explotación de los conquistados se originó como era de esperarse en la ambición de los conquistadores. Sin embargo para entonces, se crearon *leyes de Indias* que inspiradas en el pensamiento de la Reina Isabel La Católica, estuvieron destinadas a proteger al indígena americano, pero de ningún modo establecían igualdad de derechos entre este y el amo.

"En la Nueva España, las actividades estuvieron regidas por las *ordenanzas de gremios*, que en realidad fueron utilizadas para el mejor control de la actividad de los hombres y para restringir la producción en beneficio de los comerciantes españoles. Situación que prevaleció hasta 1813, año en que las cortes de la península autorizaron la libertad de empresa."⁶

⁶ Ibidem

A pesar de lo anterior, siguió aplicándose el viejo Derecho Español, pues aun cuando la idea del Derecho del Trabajo estaba latente, los gobiernos dictatoriales como el de Santa Anna y el de Díaz dificultaron su práctica. Al caer este último, el congreso constituyente a que se convocó, trajo como producto en 1857 disposiciones jurídicas importantísimas para nuestra materia; tales como la libertad de asociación y de empresa, la justa retribución de un salario y la participación en los beneficios de la producción. "Cabe señalar que para que estas y otras disposiciones pudieran incluirse en el texto constitucional de 1857, hubo que derrotar primero, al pensamiento individualista-liberal, para que así el estado pudiera intervenir en la economía; legislando acerca de los factores de la producción. Pudiendo ahora reconocer los derechos de cada uno, y estando facultado para protegerlos."⁷

La Era de la Tolerancia en México fue ensombrecida en 1906, por dos dolorosos capítulos de nuestra lucha de clases. "En el mes de Junio, los obreros mineros de *Cananea* declararon una huelga para obtener mejores salarios, y suprimir los privilegios que la empresa otorgaba a los empleados norteamericanos; Es fama que

⁷ DE LA CUEVA Mario. Op. Cit. p. 41

el gobernador de Sonora, Rafael Izabal, aplastó el movimiento con ayuda de los Estados Unidos del Norte.”⁸

“El segundo de ellos, ocurrió en *Río Blanco*, Veracruz, a cargo de los obreros textiles quienes se organizaron en el llamado *Gran Círculo de Hombres Libres* que se propuso luchar contra la tiranía del capital y el clero. Dicha organización se extendió y multiplicó a Tlaxcala, Estado de México, Querétaro, Puebla, Oaxaca y el Distrito Federal, que conformaban la región textil de México. Al darse cuenta del creciente movimiento; en el centro industrial de Puebla y Tlaxcala, los patrones expidieron un reglamento prohibiendo a los trabajadores que se organizaran, y pretextando una baja en el precio del algodón, redujeron el salario a los obreros y aumentaron la jornada de trabajo, lo que provocó que los trabajadores estallaran la huelga. Ante esta situación, los demás obreros de Veracruz destinaron una parte de su propio salario para apoyar a los huelguistas, por lo que los patrones decretaron un paro general con cierre de las fabricas. Entonces los obreros desempleados acudieron al Presidente Díaz para que arbitrara el conflicto, y como este dictó laudo favorable a los patrones, los obreros decidieron no laborar, desobedeciendo así la orden

⁸ DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. p.42.

Presidencial; bloquearon las entradas de las tiendas de raya y las de las fabricas, pero pronto sufrieron la represión de la fuerza militar del General Díaz. Se ametralló a la gente en las calles, los trabajadores fueron perseguidos hasta sus casas, arrastrados fuera de sus escondites, y muertos a balazos. Al día siguiente, la matanza había terminado y se ordenó a los obreros que volvieran a su trabajo.”⁹

Para 1906 el denominado *partido liberal* que presidía Ricardo Flores Magón, publicó *El Programa del Partido liberal* en donde recogía las mayores y mejores ideas de su época en cuanto a condiciones de trabajo se refiere. Por ejemplo a la jornada laboral de 8 horas, El pago del salario en efectivo, la prohibición del trabajo de los menores de 14 años entre otros que pugnaban por crear una legislación del trabajo más humana.¹⁰

⁹ DE LA CRUZ GAMBOA, Alfredo “Elementos Básicos del Derecho Laboral” Segunda Edición. Academia Mexicana de la Educación. Artículo 3º. Constitucional. Navarra. México. 1996. P. 34.

¹⁰ DE LA CUEVA MARIO, Op. Cit. Pág. 42.

A diferencia de Madero, quién buscaba con el partido antireeleccionista, luchar por, la libertad política, a Flores Magón le interesó de manera primordial, la libertad económica, pues decía; *"la libertad política es una mentira sin la libertad Económica."*¹¹

En 1910 Francisco I. Madero expide *Plan de San Luis* desconociendo al porfiriato, y convocando al pueblo al restablecimiento de la constitución y a la introducción del principio de la no-reelección. Aún con esto, su gobierno no pudo cumplir con las expectativas nacionales de justicia social, por lo que surge la rebelión de Zapata, exigiendo su tierra y su libertad. Y es hasta 1914 que Venustiano Carranza, derrocando al usurpador Huerta, se propone de nueva cuenta restablecer la vigencia de la constitución violada, para que posteriormente naciera la nueva constitución en 1917, y con ella, la primera declaración de los derechos sociales y el Derecho Mexicano del Trabajo.¹²

Una vez que Huerta abandonó el poder, cediendo el triunfo a la revolución, casi de inmediato los jefes de las tropas constitucionalistas iniciaron la creación del derecho del trabajo.

¹¹ Cfr. DE LA CRUZ GAMBOA, Alfredo. Op.cit. p. 36.

¹² Ibidem.

Jalisco entonces, publica el decreto que merece el título de *Primera Ley del Trabajo de la Revolución Constitucionalista*, Veracruz expide su *ley del trabajo* y la primera *ley de asociaciones en 1915*, continuando un auge legislativo, que se contagia a multitud de estados, reconociendo cada uno diferentes derechos, que posteriormente formarían parte del artículo 123 constitucional.¹³

En el mismo año de 1915, el *General Salvador Alvarado* se propuso reformar el orden social y económico del Estado de *Yucatán*, a cuyo efecto expidió las leyes que se conocen con el nombre de *Las cinco hermanas*: Agraria, de hacienda, del catastro, del municipio libre y del trabajo, un intento de socialización de la vida. *La ley del trabajo reconoció y declaró algunos de los principios básicos que más tarde integrarían el artículo 123 de la constitución*:

"El Derecho del Trabajo está destinado a dar satisfacción a los derechos de una clase social; el trabajo no puede ser considerado como una mercancía; las normas conténidas en la ley sirven para facilitar la acción de los trabajadores organizados en su lucha con los empresarios; las normas legales contienen

¹³ Cfr. DE LA CUEVA, Mario. Págs. 45-46.

únicamente los beneficios mínimos de que deben disfrutar los trabajadores y se desarrollarán y completarán en los contratos colectivos y en los laudos del tribunal de arbitraje. La ley reglamentó asociaciones colectivas, contratos colectivos y huelgas. Comprende también las bases del Derecho Individual del Trabajo; jornada máxima, descanso semanal, salario mínimo y defensa de las retribuciones. Se encuentra también las normas para el trabajo de las mujeres y de los menores edad, las reglas sobre higiene y seguridad en las fabricas, y las prevenciones sobre riesgos de trabajo. En armonía con sus principios, la ley creó las juntas de conciliación y el tribunal de arbitraje, encargados del conocimiento y decisión de todos los conflictos de trabajo, individuales y colectivos, jurídicos y económicos, las normas para la prestación de los servicios, y cuando se trataran de controversias jurídicas, la sentencia que les pusiera fin.”¹⁴

“Carranza que procuró no cometer el error de Madero, al dejar de lado la lucha social, convocó al pueblo para que en 1916 eligiera representantes a una asamblea constituyente que determinara el contenido, futuro de la constitución, pero el proyecto fue insuficiente, pues el artículo 5º. No cumplía con todas las

¹⁴ DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. Pp. 46

esperanzas en el depositadas, por lo que más tarde se propuso que los derechos de los trabajadores se integraran en un título completo y exclusivo de la constitución que señalara las bases fundamentales para que las legislaturas locales expidieran sus leyes del trabajo.”¹⁵

“De nuevo Carranza, adelantándose a esta proclama, prepara una comisión redactora, para el proyecto del nuevo título sobre el trabajo, y su proyecto final se turnó a la comisión del congreso encargada de presentarlo a la asamblea. En su dictamen, la comisión conservó la mayor parte del texto original, hizo algunos cambios, modificó varias disposiciones, adicionó otras, y propuso algunas fracciones nuevas. Después de una breve discusión el artículo 123 fue aprobado el 23 de Enero de 1917.”¹⁶

En dicho artículo estuvieron facultados para legislar en materia de trabajo, tanto el congreso de la unión como el de las legislaturas de los estados, tomando en cuenta las diversas necesidades de cada región. Por lo que, no solo aparecieron distintas leyes del trabajo en cada entidad federativa, sino que además, cada una de ellas podía tratar las diferentes cuestiones de

¹⁵ Cfr. DE LA CUEVA, Mario Op. Cit. Pp. 46-50.

¹⁶ Ibid.

trabajo en leyes específicas e independientes para cada una; En el Distrito Federal, un decreto carrancista señaló

En 1917 la forma de integración de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, y en otro posterior de 1926, se publicó el reglamento de dichas juntas.

Más tarde, en 1927, las Juntas Federales de Conciliación, y la Federal de Conciliación y Arbitraje, Nacieron de necesidades prácticas; pues numerosos conflictos de trabajo afectaban directamente a la economía nacional, y otros no podían ser resueltos por las juntas de los estados, porque trascendían los límites de su jurisdicción. Después aparecería el reglamento que organizara el funcionamiento de las juntas, para que al federalizarse las disposiciones de trabajo, se distribuyeran las competencias entre las juntas federales y locales.¹⁷

Con el fortalecimiento de los derechos sociales, el movimiento obrero devino en sindicatos, federaciones y confederaciones, así como en conflictos que resolver. Solo que la aplicación del Derecho del Trabajo se dificultó ante la cantidad de

¹⁷ Cfr. DE LA CUEVA, Mario. Pp. 52-53.

leyes existentes, que propiciaban tratamientos distintos, e implicaban la negación del principio democrático de la igualdad de derechos y beneficios, además, con la reivindicación nacional del dominio sobre los productos del subsuelo logrado por el artículo 27 constitucional, todos los asuntos relativos a esto deberían estudiarse por las autoridades nacionales.

Ante estas nuevas dificultades, la solución propuesta fue que en 1929, el párrafo introductorio del artículo 123 constitucional, estableciera la unidad de las leyes del Trabajo; Que esta sería expedida por el congreso federal, pero su aplicación correspondería a las autoridades federales y a las locales, mediante una distribución de competencias incluida en la misma reforma.¹⁸

Planteada la situación de este modo, era necesario elaborar un proyecto federal que lograra capturar en lo general, las necesidades de justicia social de toda una nación. Por lo que tras algunas propuestas previas, vino en 1931 un proyecto redactado por la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, que una vez remitido al congreso para su estudio y discusión, fue aprobado el 18 de Agosto de 1931, como la primera *Ley Federal del Trabajo*.¹⁹

¹⁸ Ibid.

¹⁹ Cfr. DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. p. 54

1.1.3 Naturaleza Jurídica del Derecho del Trabajo.

Determinar la naturaleza de cualquier rama jurídica, significa ubicarla en el sitio que le corresponde conforme a la clasificación del Derecho. A continuación trataremos de ubicar a la materia que ahora nos compete, el Derecho del Trabajo.

Para tal efecto, mencionaremos *la División Clásica del Derecho* que es una clasificación dicotómica de la ciencia jurídica, desde el punto de vista de las relaciones que regula, y que pueden ser *De Supra a Subordinados, o bien, de Coordinación*. Por lo que hablaríamos de *Derecho Público y Derecho Privado*, respectivamente.

Existe también una clasificación, *Tripartita* del Derecho, que como la anterior se utiliza en ocasiones con fines meramente didácticos, que comprende además de los dos anteriores, al denominado *Derecho Social* que al decir del maestro *Castán* "*La llamada de socialización del Derecho, es la protesta contra una gran concepción que ha tenido la exclusiva del pensamiento jurídico por siglos, según la cual, el Derecho se daba para el Estado (Derecho Público) o para el individuo, (Derecho Privado) nunca para la sociedad. (Derecho Social)*"²⁰

Ahora bien, el denominado *Derecho Social* regula y sitúa en el, ramas jurídicas como el Derecho Agrario, el Derecho a la Seguridad Social, y al Derecho del Trabajo en función de los sectores sociales a que se dirige, y a que las relaciones que regulan son de naturaleza social.²¹

²⁰ Cit. por DE BUEN LOZANO, Néstor. "Derecho del Trabajo" tomo I. Novena edición. Porrúa, México. 1994.p.100.

²¹ Cfr. DE BUEN LOZANO, Néstor. Op. Cit. Pp. 100-1002

En el entendido de que a veces no todas las normas pueden pertenecer por completo a una u otra vertiente de las antes mencionadas, debido a que sus objetos de estudio pudieran tener relaciones o matices de varias de estas, adoptamos para efectos del presente estudio la teoría tripartita de clasificación del Derecho, ubicando así al Derecho del Trabajo dentro del Derecho Social, En primer termino porque: *Es el resultado tanto en el ámbito nacional, como internacional de los movimientos de lucha social, que le dieron origen, y que llevaron a cabo sectores específicos de la sociedad en base sus necesidades de dignidad humana y justicia social.*

Al respecto Radbruch opina que "... La idea central del derecho Social se inspira, no en la idea de igualdad de las personas, sino en la de nivelación de las desigualdades que entre ellas existen..." Lo que como podemos apreciar es una idea omnipresente en el Derecho del Trabajo.

Y en el mismo sentido, el Maestro Mexicano de Derecho del Trabajo *Jorge Campillo Sainz*, Señala: *"Los derechos Sociales Constituyen un Conjunto de exigencias que la persona puede hacer valer ante la sociedad, para que esta le proporcione los medios necesarios para poder atender el cumplimiento de sus fines, y le asegure un mínimo de bienestar que le permita conducir una existencia decorosa y digna de su calidad de hombre."*²²

El Derecho del Trabajo determina por sus propios postulados, su inclusión en Derecho Social, ya que sus ideas, y necesidades más arraigadas, comulgan en su origen con las de este último; Por ejemplo, Su afanosa pugna de lograr la Justicia Social por medio del reconocimiento y defensa de sus derechos, tales como los de elevar los derechos sociales a la categoría de derechos fundamentales, hacerlos irrenunciables e inherentes al ser humano; regular sus relaciones de índole social, en atención a las diferencias económico-sociales de los individuos a los cuales se aplican, buscando primordialmente, dignificar al hombre en su calidad de ser humano.

²² Ibidem

Dentro de dicha naturaleza de esta materia, se expone también la llamada *Teoría Integral del Derecho del Trabajo*, por los maestros mexicanos, *Alberto Trueba Urbina* y *Jorge Trueba Barrera*, quienes descubren en el texto del artículo 123 de la Constitución de 1917, La naturaleza, social, reivindicadora, proteccionista y tutelar de Nuestro Derecho Laboral, así como el interés social del trabajo, que contempla este sistema de normas.²³

“Entonces desde el punto de vista de la Teoría Integral del Derecho del Trabajo, este es en primer termino; *Social*, pues esta teoría, circunscribe a Nuestro Derecho Obrero dentro del Derecho Social, que como ya comentamos, y al igual que el Derecho laboral, pretende nivelar las desigualdades existentes entre los dos estratos sociales y económicos a que va dirigido, es decir, patrones y trabajadores.”²⁴

²³ Cfr. DE LA CRUZ GAMBOA, Alfredo. Op. Cit. Pág. 50.

²⁴ Ibid.

El Derecho Mexicano del Trabajo, a la luz de la teoría en comento, es también, *Reivindicador*; Pues contiene normas cuyo objetivo es que los trabajadores recuperen la plusvalía con la cual los patrones se han quedado tradicionalmente, en detrimento del salario del trabajador.

Este Derecho es también, *Proteccionista*; Ya que en la constitución, desde 1917, se contienen normas tendientes a proteger los derechos de los trabajadores, sus salarios, sus propios empleos, etc.²⁵

En un sentido similar al anterior el Derecho que tratamos, es *Tutelar*, pues por mandato de ley, las autoridades de trabajo deben buscar tutelar o proteger a la clase obrera, de la patronal. Desde las Juntas de Conciliación y Arbitraje, hasta el Poder Judicial Federal, pudiendo incluso esté último, suplir las quejas deficientes de los trabajadores.

²⁵ Ibid.

Es Por último el Derecho del Trabajo; *De Interés Social*, Pues las normas laborales mexicanas consideran de interés social el trabajo, señalando que es ala vez, un derecho y un deber sociales, que no es artículo de comercio, que merece respeto y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud, y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.²⁶

Doctrinarios como el Maestro, *Néstor de Buen*, señalan como características del Derecho del Trabajo algunos de los, arriba mencionados tintes únicos que reviste la naturaleza de nuestra materia, pero ya sea como características o como parte de su naturaleza estos se encuentran intrínsecos al Derecho Obrero, y vigentes actualmente en las leyes respectivas.

²⁶ Cfr. DE LA CRUZ GAMBOA, Alfredo. Op. Cit. Pp.50-51.

1.1.4 Características del Derecho del Trabajo

Las características del Derecho del Trabajo, Están determinadas por "...*Las circunstancias de cada legislación laboral, las condiciones de los diferentes países en que se dictan las normas de trabajo, e inclusive el punto de vista ideológico que tenga cada expositor, podrán llevar a una concepción distinta.*"²⁷

Por lo que tomando en cuenta los constantes cambios y diversas variantes que puede haber, hablaremos aquí, de aquellas características consideradas desde un punto de vista más clásico, y en cierta medida, ideales.

Según el Maestro *De Buen*, el Derecho del Trabajo es *Un Derecho de la Clase Trabajadora* porque sus disposiciones tienen por objeto solo establecer beneficios para los trabajadores.

Lo cierto es que una aseveración tajante como la anterior no sería concebible como norma jurídica, pues concedería solo a una parte, y obligaría solo a la otra. Y aun cuando la propia ley

²⁷ DE BUEN LOZANO, Néstor. Op. Cit. p. 57.

establezca derechos patronales, tampoco por ello podemos afirmar categóricamente que sea un derecho de clase, por lo menos no de la clase patronal.

Por lo anterior es que, consideramos que el Derecho del Trabajo es efectivamente un derecho de clase, integrando como una clase al sector *obrero-patronal*, en virtud de que el Derecho del trabajo establece derechos y deberes, y siempre irán a ellos dirigidos. Ahora bien, la inclinación hacia una u otra clase, puede depender, en ocasiones, de las necesidades de la clase que detente el poder económico o político, pudiendo expresarse de manera real, o revestirse de forma condescendiente de contenido social en busca del consenso de la clase opositora en turno.

Otra característica es la que señala que *El Derecho del Trabajo es un Derecho Protector de la Clase Trabajadora* pues en estricto sentido, dicha norma protectora, es aquella que suponiendo la desigualdad entre los sujetos de la relación, concede al que está en situación de inferioridad ciertas prerrogativas que no alcanzaría si el Derecho contemplara la relación imparcialmente. Ante esta situación las normas de trabajo establecen un sistema de mínimos y máximos orientada hacia la parte obrera en aras de nivelar sus

desigualdades. Lo cual es más evidente respecto del Derecho Individual de Trabajo, pero que de ningún modo se trata de concesiones gratuitas ni altruistas de la clase burguesa; pues su contraparte se las ha ganado, e incluso arrebatado por la fuerza cuando así se lo ha impuesto la necesidad.

Se dice también que *El Derecho del Trabajo es un Derecho en Expansión* en un sentido ascendente, que aspira a ampliarse para que en un futuro "Toda prestación de servicios, cualquiera que sea, su naturaleza quede amparada por el Derecho del Trabajo."²⁸

Por otro lado, tenemos *al Derecho del Trabajo como un mínimo de garantías sociales para los trabajadores* esto en virtud de que "Las prestaciones señaladas tanto en el artículo 123 constitucional, como en su ley reglamentaria, son el punto de partida. Arriba de ellas, todo. Por de bajo de esas prestaciones, Nada."²⁹

²⁸ DE BUEN LOZANO, Néstor. Op. Cit. Pp. 67-68.

²⁹ Ibidem

De acuerdo con lo antes dicho, es bien sabido que estas leyes que establecen mínimos pueden mejorarse preferentemente mediante la negociación colectiva, aunque simplemente cumpliendo con esos mínimos, se dan por satisfechas las normas legales respectivas.

El Derecho del Trabajo es un Derecho Irrenunciable e Imperativo. Esta otra característica se funda y explica en una intención legislativa de auto-protección del trabajador, para que no pueda por sí mismo renunciar a sus prerrogativas mínimas de ningún modo, y además que el cumplimiento de las normas de trabajo, no estará sujeto a discusión.³⁰

También caracteriza a nuestra materia *La Teoría de que el Derecho del Trabajo es un Derecho Reivindicatorio del Proletariado*, tal tendencia es expresada en el artículo 123 constitucional, pues además de conformar un sistema de protección y tutela de los trabajadores, se encamina a conseguir con esos mismos derechos, la reivindicación de la clase trabajadora en el campo de la producción económica, a efecto de que recuperen, como ya mencionamos, la plusvalía con los mismos bienes de la producción

³⁰ Ibid.

que fueron originados por la explotación del trabajo humano. Para Trueba Urbina, *"la condición reivindicatoria del Derecho del Trabajo Mexicano se pone de manifiesto en la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas."*³¹ Es decir que, esta tendencia reivindicatoria intenta repartir además del salario, prestaciones que la clase obrera se gana con su trabajo; devolverle también parte de las ganancias que se obtienen en el mercado con la comercialización de los servicios o productos por ella manufacturados. Tratando así de alcanzar una mayor socialización del capital de las empresas.

Por ultimo se caracteriza al Derecho del Trabajo como *Instrumento de coordinación y conjugación de los intereses que se dan en las empresas, consideradas como unidades económico-sociales*, pues además de regular individualmente las condiciones de trabajo, contiene un fin sustancial de carácter colectivo donde pretende exista una coordinación armónica de los intereses que convergen en cada empresa individualmente considerada; Coordinar dichos intereses será a través de los contratos colectivos con el propósito de conseguir *La paz Social* mediante el entendimiento armónico de los factores de la producción.

³¹ Cit. por. DE BUEN LOZANO, Néstor. Op. Cit. p. 70.

Hecho que entraña en sí, "El fin supremo del Derecho: *El establecimiento de un equilibrio y de una relación armónica que haga posible la convivencia humana.*"³²

1.1.5 Principios Fundamentales del Derecho del Trabajo

Trataremos aquí como principios fundamentales de nuestra materia; aquellos postulados básicos del Derecho, generalmente llamados Principios Generales del Derecho³³ que considerando *El bien común* como finalidad última de este, se trasladan al Derecho del Trabajo con el propósito de infundirle criterios de valoración universales, propios de la naturaleza de las relaciones que regula, y de ellos, elaborar o aplicar las disposiciones laborales que procuren la consecución de *la justicia social* como fin último ahora, del Derecho del Trabajo.

³² Ibidem

³³ Al respecto, Demófilo De Buen, señala que los Principios Generales del Derecho "Son los inspiradores de un Derecho positivo, en virtud de los cuales el juez podrá dar la solución que el mismo legislador daría si estuviera presente o habría establecido de prever el caso"

En este sentido el maestro *Alonso García*, señala que se trata de "*Aquellas líneas directrices o postulados básicos que inspiran el sentido con que han de aplicarse las normas laborales y que definen el genuino y verdadero alcance o significado de aquellas normas que regulan la prestación libre de un trabajo.*"³⁴

1.5.1.1 Principio "Pro Operario".

Este principio se acuñó inicialmente como una manifestación general de la tendencia proteccionista hacia la clase trabajadora considerada como la parte débil de la relación de trabajo, pues si se les diera igual tratamiento, se engendrarían entonces situaciones injustas. Su materialización corresponde al campo legislativo, pues su aplicación correrá a cargo de las autoridades laborales, limitándose estas a poner en Práctica decisiones previstas de antemano por el legislador. En esencia el principio Pro-operario constituye exclusivamente un principio de manifestación legal, que supone la expresión del sentido protector de las normas de trabajo.³⁵

³⁴ ALONSO GARCÍA, Manuel. "Curso de Derecho del Trabajo" 5ª. Edición. Ariel, Barcelona. 1975. p. 301.

³⁵ Cfr. ALONSO GARCIA, Manuel. Op. Cit. Pp. 301-303.

1.5.1.2 Principio de "Norma más Favorable"

Este principio que ahora nos compete, y que se relaciona estrechamente con el anterior, implica la aplicación específica de la norma de trabajo que se estime más favorable para la parte obrera, pues esta encuentra ya su expresión concreta en el ordenamiento jurídico. Sin embargo, la aplicación de dicha norma más favorable no podrá hacerse de manera arbitraria, pues debe tomarse en cuenta la situación concreta; la jerarquía de las normas a aplicar, e inclusive considerar que prevaleciera la más recientemente promulgada; convirtiéndose este principio, de este modo, en expresión material de la característica del derecho del trabajo que erige a este como protector de la clase trabajadora.³⁶

1.1.5.3 Condición más beneficiosa.

Establecido en ley, o en contrato colectivo, este principio supone la existencia de una situación concreta anteriormente reconocida, y la cual queda respetada precisamente en función de la aplicación de la norma más favorable. La aplicación práctica del principio de condición más beneficiosa, implica que las

³⁶ Ibidem.

reglamentaciones generales que se modifican, lo hagan solo en cuanto sean más beneficiosas que las anteriores. Dicha condición puede crearse por ley, por voluntad de las partes, por convenio colectivo, por uso y por costumbre, pudiendo aparecer como fijación de condiciones de trabajo más beneficiosas que las anteriormente reconocidas, o bien, como respeto a aquellas condiciones actuales. Siempre tratándose de derecho vigente pues no podrá invocarse norma alguna aun cuando contenga condiciones más beneficiosas que ya hayan sido derogadas por otras, y esas mismas impidan el reconocimiento de tales condiciones. Constituyéndose así una limitación que pretenda evitar la aplicación caprichosa de las normas de trabajo.³⁷

1.1.5.4 Irrenunciabilidad de Derechos

Por regla general el titular de un derecho puede validamente renunciarlo. Al respecto, el artículo 6º. Del Código Civil para el Distrito Federal señala que "... Solo pueden renunciarse los derechos privados que no afecten directamente el interés público, cuando la renuncia no perjudique derechos de tercero..."

³⁷ Cfr. ALONSO GARCIA, Manuel. Op. Cit. pág. 304-306.

En el orden laboral, el problema se resuelve en sentido contrario, pues *los derechos en materia de trabajo son irrenunciables*. Tal renuncia constituiría un acto jurídico nulo por sí mismo, que de producirse quedaría sin consecuencia sin necesidad de petición previa del interesado.

Este principio de Irrenunciabilidad, adquiere sobre todo aplicación en el contrato individual de trabajo, pero pierde en cambio mucho de su rigor en la negociación colectiva, por cuanto esta carece de sentido si ambas partes no tienen reconocida la facultad de renunciar y transigir sobre sus respectivos derechos. Sin embargo esta facultad de transacción colectiva no puede ni debe implicar renuncia de derechos individuales, pues estas estarían afectadas de nulidad conforme al artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo.³⁸

³⁸ Ibidem.

1.1.5.5 El Principio de Continuidad de la Relación.

La relación de trabajo entraña un principio de continuidad, principalmente cuando no se establece su duración, por lo que se traduce indefinido, mientras permanezca la razón que le dio origen o las partes no lo den por terminado. Dicho carácter indefinido se manifiesta en forma más notoria en las relaciones individuales de trabajo, pues en lo colectivo, las cuestiones relativas a la duración de la relación se establecen generalmente en el contrato colectivo celebrado.(Art. 391-III. LFT.), pero que aun con ello, es susceptible de prorroga definida o indefinida (Art. 400. LFT.). Esta continuidad podemos verla manifiesta también en los casos de sustitución patronal, donde conforme al artículo 41 de La Ley Federal del Trabajo, la relación de trabajo continua; Así como en el caso de las suspensiones Previstas por el artículo 42 de la misma, donde como veremos más adelante, protege y da continuidad a la relación de trabajo existente. Dicha continuidad se sostiene también en el hecho de que ante la falta de una estipulación que determine su duración expresamente, la relación se considerará por tiempo indeterminado.³⁹

³⁹ Cfr. ALONSO GARCIA, Manuel. Op. Cit. Pp. 308.

1.1.5.6 El Principio de Igualdad.

En este principio "la idea de igualdad económica posee significaciones particularmente fuertes en el Derecho del Trabajo, pues como hemos visto, históricamente las luchas sociales se dirigieron a la conquista de las libertades de coalición, de negociación y contratación colectivas y de huelga, pero persiguiendo al mismo tiempo un propósito más alto, que era *la igualdad de derechos del trabajo y el capital*, sin embargo parece que la grandeza mayor del principio de igualdad se presenta en la cuestión relativa a las condiciones de trabajo, enunciando la igualdad de tratamiento en lo que al trabajo se refiere. Pues las condiciones de trabajo deben ser iguales para trabajo igual. (Art. 56. LFT) en virtud de que los beneficios, cualquiera que sea su naturaleza, que se concedan a un trabajador, deben extenderse a quienes cumplan un trabajo igual."⁴⁰

⁴⁰ Cfr. DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. P. 111-112.

“La igualdad económica procura apenas, instituir un régimen en que las oportunidades de los individuos sean las mismas y busca también llegar a una reforma social objetiva, que realiza una mejor distribución de las riquezas y abriendo oportunidad de suceso a todos los individuos.”⁴¹

1.1.5.7 Principio de Estabilidad en el Trabajo.

“Pocos derechos son tan importantes dentro de los regulados por las legislaciones de trabajo, que los concernientes a la estabilidad del trabajador, tomando en cuenta que el salario es el patrimonio real y efectivo de que gozan las grandes masas laborantes, de ahí que sea protección laboral él garantizarle a cada individuo la mayor estabilidad en el empleo.”⁴²

“La estabilidad en el trabajo es un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo, y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador, y solo excepcionalmente de la del patrono, del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador, y de circunstancias ajenas a la

⁴¹ RUSSOMANO MOZART, Víctor. El empleado y el Empleador. Cárdenas Editor y Distribuidor. México. 1982.p.91.

⁴² ROSSOMANO MOZART, Víctor. Op. Cit. P. 429.

voluntad de los sujetos de la relación, que hagan imposible su continuación."⁴³

Una vez garantizado este principio en ley a través de disposiciones, que así lo amparan, se pretende que el trabajador con la certeza jurídica que le proporciona esa estabilidad, permanezca laborando con la mayor diligencia posible por su bienestar propio y el de su familia.

Dicha estabilidad puede además adoptar dos modalidades que se distinguen entre sí por el grado de libertad que se concede al patrón para disolver la relación de trabajo, pudiendo tratarse entonces de: *Estabilidad absoluta y Estabilidad relativa*.

"*La estabilidad absoluta* se da cuando se niega totalmente al patrón la facultad de disolver la relación de trabajo mediante actos unilaterales de su voluntad y únicamente se permite la disolución por causa justificada, que deberá probarse ante la junta en caso de inconformidad del trabajador."⁴⁴

⁴³ DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. P. 219.

⁴⁴ DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit: p. 221

"*La estabilidad relativa* se presenta cuando se autoriza al patrón en grados variables a disolver la relación de trabajo por un acto unilateral de su voluntad, mediante el pago de una indemnización."⁴⁵

De los conceptos antes vertidos, se desprende que la estabilidad del trabajador en la empresa es un principio incluido en el Derecho Mexicano del trabajo en su modalidad de *Estabilidad Relativa*, pues aunque esta se concede al trabajador, el patrón está facultado para rescindir la relación de trabajo de manera fundada ante el incumplimiento de las obligaciones del primero, mediante las indemnizaciones contenidas en la ley.

Para garantizar este principio nuestra Ley Federal del Trabajo, ha consignado disposiciones tales como la de su artículo 35, al señalar que:

"Artículo 35. Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado. *A falta de disposiciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado.*"

⁴⁵ Ibid.

Y más aún, en su artículo 36, donde se establece por vía de excepción que:

“Artículo 37. El señalamiento de una obra determinada puede únicamente estipularse cuando así lo exija su naturaleza.”

Ampliándose posteriormente en el artículo 39, al señalar este:

“Artículo 39. Si vencido el término que se hubiere fijado, subsiste la materia de la relación de trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que dure dicha circunstancia.”

Además de esto, la protección del principio de estabilidad se extiende al supuesto de sustitución patronal, pues esta no afecta las relaciones de trabajo existentes; Y tutela en la misma forma la antigüedad del trabajador, al señalar el artículo 161, en su parte conducente:

“Artículo 161. Cuando la relación de trabajo haya tenido una duración de más de veinte años, el patrón solo podrá rescindirla por alguna de las causas señaladas por el artículo 47, que sea particularmente grave, o haga imposible su continuación...”

Señalando también, previo a la facultad patronal de rescindir la relación, la imposición previa de una corrección disciplinaria, y el respeto a los derechos que deriven de su antigüedad, dejando la rescisión como último recurso, y solo para el caso de reincidencia en la falta o faltas.

Por su parte, y como pronto podremos darnos cuenta, la figura jurídica de la suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo, también protege la estabilidad del trabajador, pues las interrupciones en la prestación del servicio y el pago del salario que implica, no terminan la relación, sino que la prorroga continuando y prolongando así la vida de la relación de trabajo.

1.1.6 Finalidades del Derecho del Trabajo.

El Derecho del Trabajo tiende a Conseguir *El Equilibrio y la Justicia Social*, y por lo que hace al primero, se trata de un equilibrio entre los factores de la producción, que lleva implícito que la función de las normas de trabajo, ya sean individuales o colectivas, es lograr que disminuyan las diferencias. En perjuicio del trabajador, que resultan de que no se reconozca la plusvalía que deriva de su trabajo. Por lo que disminuir dichas diferencias en aras del equilibrio de los factores de la producción equivaldría a una mejor y más equitativa distribución de la riqueza producida por el trabajo de la clase obrera.⁴⁶

Pero sin duda, "la finalidad suprema del Derecho del Trabajo es la denominada *Justicia Social*, meta primordial de las justas sociales generadas a través de la historia en los diferentes pueblos del mundo. Pues tal y como apunta el Maestro *Trueba Urbina*: *La idea de Justicia Social no solo tiene por finalidad nivelar a los factores en las relaciones de producción o laborales protegiendo y tutelando a los trabajadores, sino que persigue la reivindicación de*

⁴⁶ Cfr. DE BUEN LOZANO, Néstor. Op. Cit. Pp. 79-80.

los derechos del proletariado tendientes a la socialización de los bienes de la producción."⁴⁷

Visto el Derecho del Trabajo como un instrumento jurídico que contempla al hombre como tal; tiene además de las anteriores, una serie de finalidades, de entre las cuales podemos mencionar, aquellas contenidas en los artículos, 2º. Y 3º. De la Ley Federal del Trabajo como son:

Dignificar al Hombre, pues La dignidad humana consiste en la serie de atributos que corresponden al hombre; el primero de todos, que es un ser idéntico a los demás, de tal suerte que el trabajador tiene el indiscutible derecho de que se le trate con la misma consideración que pretenda el empresario se le guarde, pues tanto su naturaleza de seres humanos como sus atributos son idénticos.

Como consecuencia de lo anterior, otra de las finalidades, es aquella que pretende asegurar *un Nivel Económico Decoroso para el Trabajador y su Familia*, lo cual para el Maestro Mario de la Cueva, entraña una finalidad suprema del Derecho del Trabajo que es la de

⁴⁷ Cfr. DE BUEN LOZANO, Néstor. Op. Cit. Pp. 80-83

proveer una existencia decorosa que solo puede darse si el hombre está en condiciones de satisfacer todas las necesidades materiales de él y de su familia, de proveer a la educación, a la enseñanza general y a la preparación técnica, y universitaria de sus hijos, y de asomarse a planos de la cultura en forma que tanto él como su familia puedan desarrollar sus facultades físicas y espirituales.⁴⁸

Otra finalidad es que el trabajo se preste en *condiciones que aseguren la vida y la salud*, para lo cual, la ley ha procurado establecer normas que protegen a la clase trabajadora en estos ramos, y lo amparan contra las eventualidades que la vida laboral implica. Por tanto, contempla la existencia de accidentes y enfermedades de trabajo, e incluso la muerte del trabajador, señalando una reglamentación especial para este supuesto, y extendiendo sus beneficios a los familiares del trabajador. Por que respecto de estas situaciones cobran vital importancia los seguros sociales, y las disposiciones de seguridad social, pues se encuentran estrechamente ligados al Derecho del Trabajo, en lo que a la protección de la vida y la salud se refiere. Además, la ley prevé la organización de comisiones de seguridad e higiene en el trabajo, que deberán investigar las causas de los accidentes y

⁴⁸ Ibidem

enfermedades, proponer medidas para prevenirlos, y vigilar que estas se cumplan.

Es también finalidad del Derecho del Trabajo, el *Respeto a las libertades*, mismas que se encuentran consagradas tanto en el artículo 3º. Como el 4º. De nuestra Ley, siendo este último en el que encontramos la libertad de industria; por lo que toda persona puede dedicarse a la profesión, industria o comercio que le acomode siendo lícitos, y ajustándose a las limitaciones que la propia ley establezca. La libertad se concretiza también el artículo 40 del mismo ordenamiento al señalar este, a propósito de la duración de los contratos de trabajo, que los trabajadores en ningún caso estarán obligados a prestar sus servicios por más de un año, y se matiza por lo dispuesto en su correlativo artículo 134 fracción III, de acuerdo con el cual, los trabajadores tienen la obligación de desempeñar el servicio bajo la dirección de un patrón o su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo, ya que fuera de sus obligaciones específicas no habrá tal subordinación.⁴⁹

⁴⁹ Ibid.

La Igualdad como Finalidad del Derecho del Trabajo, suele referirse a la cuestión salarial, para lo que la ley consigna en su artículo 86 que *a trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficacia iguales, debe corresponder un salario igual*. Por lo que esta igualdad salarial se traduce además en igualdad de condiciones de trabajo y prestaciones sociales.⁵⁰

Ahora bien, partiendo la justicia social de las desigualdades entre los factores de la producción, diremos también que esta persigue trazar caminos para superarlas, procurando elevar el nivel de vida de los trabajadores; imponiendo responsabilidades sociales a los patrones e incluso al propio estado, con tal de lograr su cometido trascendental, el fin último del Derecho mismo; *El Bien común*, que en derecho del trabajo pudiéramos señalar como "*Paz Social*."

⁵⁰ *Ibid.*

CAPITULO SEGUNDO
LINEAMIENTOS GENERALES DE LA RELACIÓN DE
TRABAJO.

2.1 Relación de Trabajo.

Para comenzar este apartado señalaremos el concepto que de relación de trabajo aporta el nuevo diccionario jurídico mexicano, en los siguientes términos:

*"Relación de trabajo: Denominación que se da al tratamiento jurídico de la prestación de servicios por una persona a otra, mediante el pago de un salario, con independencia del acto que haya motivado la vinculación laboral."*⁵¹

A este vínculo jurídico que se da entre aquella persona que presta un servicio y quien recibe, cabe anotar que, nuestra ley le denomina "trabajo" (Art. 8 LFT), entendiendo por tal, "Toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio".

⁵¹ INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURIDICAS, "Nuevo Diccionario Jurídico Mexicano." UNAM. México. 1988. Pp. 2769.

Por lo que la relación de trabajo, conforme a nuestra legislación, "Es la prestación de un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario".(Art. 20 LFT).

El vínculo jurídico descrito, cuya finalidad es la prestación del servicio para uno, y el pago del salario para otro, implica la existencia de tres elementos que abordaremos a continuación.

En primer termino la prestación del servicio deberá ser personal, pues sí el trabajo fuera a prestarse por una tercera persona, nos encontraríamos en presencia de la figura jurídica del "intermediario", entendiendo por este a "*la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón*". (Art. 12 LFT).En todo caso, la relación de trabajo se establecería entre quien presta el servicio y quien lo recibe.

El segundo elemento de la relación de trabajo es la *subordinación*, misma que distingue a la relación laboral de otras semejantes, siendo este un requisito *sine qua non*, para considerar que una prestación de servicios reviste el carácter de relación de trabajo. *Dicha subordinación consiste en un poder jurídico de mando patronal, correlativo a un deber de obediencia por parte de quien presta el servicio conforme al artículo 134 fracción III de la Ley federal del trabajo. Ahora bien, "Este poder jurídico de mando patronal no implica necesariamente que quien preste sus servicios dedique todo su tiempo al patrón, ni que dependa económicamente de el, pues basta el hecho de que dicho patrón tenga la posibilidad en todo momento de disponer del trabajo, según convenga a sus propios fines"*⁵². A su vez la prestación del servicio, entraña la obligación para quien lo recibe de pagar un salario; siendo este el tercer elemento, y del que por ahora solo diremos que es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.(Art. 82 LFT)

⁵² GUERRERO L, Euquerio. "Manual de Derecho del Trabajo." 20ª. Ed. 1998. Pp. 48.

2.1.1 Patrón.

"La palabra patrón, derivada del latín *pater onus*, que quiere decir carga o cargo del padre, era el nombre que se asignaba a las personas que tenían alguna obligación protectora con respecto de otras"⁵³. Hoy sabemos que las acciones patronales que protegen a los trabajadores no se dan por voluntad natural de los patronos, sino más bien por imposición legal, susceptible de demandarse ante las autoridades del trabajo, siempre que fueren incumplidas.

Por su parte el Maestro *Guillermo Cabanellas* señala que se entiende por patrón o empresario a "*Aquella parte que en la relación laboral recibe la prestación ajena con fines de lucro; la que contrata al trabajador para que le preste servicios; con rigor teórico, el acreedor de la obligación de hacer en el contrato de trabajo.*"⁵⁴

⁵³ BRICEÑO RUIZ, Alberto. "Derecho Individual del Trabajo. Harla. México. Pp. 154.

⁵⁴ CABANELLAS TORRES, Guillermo. "Diccionario Jurídico Elemental." Heliasta. Buenos Aires. 1988. Cit. Por BRICEÑO RUIZ, Alberto. Op. Cit. Pp. 155.

Actualmente nuestra ley federal del trabajo señala en su artículo 10º;

Artículo 10. "... *Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores...*", Añadiendo en su segundo párrafo que "... *Si el trabajador conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquel, lo será también de estos...*".

Sin embargo, cuando el patrón es una persona moral, se hace necesario que este cuente con uno o varios representantes. Dicha representación se ejerce por medio de los funcionarios de las empresas, señalando nuestra ley, que pueden ser los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración de la empresa o establecimiento; quienes serán consideradas representantes del patrón, y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores. (Art. 11 LFT).

Debemos señalar en este punto la posibilidad de que según el artículo 41 de nuestro código laboral, un patrón puede ser substituido. Pero la propia ley al contemplar este supuesto, pone a salvo las relaciones de trabajo existentes señalando que la substitución del patrón no afectará las relaciones de trabajo, anteriores a la fecha de substitución, hasta por un término de seis meses, contados a partir del aviso de substitución patronal que se haya dado al sindicato o a los trabajadores, y que concluido el citado periodo, subsiste únicamente la responsabilidad del nuevo patrón.

2.1.2 Trabajador.

*"Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral un ser vicio personal subordinado"*⁵⁵. El concepto anterior distingue los siguientes elementos: Un sujeto obligado, que será una persona física; el objeto de la obligación, que será la prestación de servicios; la naturaleza de la prestación,, que deberá ser personal y subordinada; y el sujeto favorecido o beneficiado, que puede ser una persona física o moral.

⁵⁵ BRICENO RUIZ, Alberto. Op. Cit. Pp. 138.

Solo la persona física, esto es , individualmente considerada, puede ser trabajador. Un sindicato, una persona moral de cualquier tipo, no puede tener el carácter de trabajador, aun cuando se contrate con ellas y puedan resultar obligadas a prestar servicios. Es decir que para trabajar serán considerados cada individuo que ejecute la tarea encomendada sin hacer distinción por mandato de la propia ley entre trabajo intelectual o material o por el grado de preparación técnica requerido para la actividad en cuestión.

Sí bien la ley no hace distinciones entre los trabajadores; solo se limita a dar un tratamiento un tanto distinto a algunos de ellos, sin contravenir claro esta, los principios del artículo 123 constitucional, en razón de la naturaleza de las funciones que algunos de ellos realizan en la empresa o directamente con el patrón. Este grupo de trabajadores es denominado por el artículo 9o.de la Ley, como *Trabajadores de Confianza*.

Para el Maestro *Guillermo Cabanellas* "*son empleados de confianza los que por la responsabilidad que tienen; las delicadas tareas que desempeñan o la honradez que para sus funciones se*

Exige, cuentan con fe y apoyo especiales por parte del empresario o dirección de la empresa; por lo que para ellos basta la pérdida de la confianza depositada por el empresario, para que el contrato no pueda proseguir."⁵⁶

Así el citado artículo 9o. de la ley Federal del Trabajo, señala que;

Artículo 9..."...*La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto...*", por lo que se especifica más adelante, "...Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan el carácter de general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento..."

Cuando el precepto habla de funciones que tengan el carácter de "*general*", implica que aun cuando la conducta que desarrolla el trabajador no afecte a todas y cada una de las partes de la empresa, su "*función*" debe tener carácter general: En otras palabras; Que al dictar una disposición se refiera o afecte a toda la

⁵⁶ CABANELLAS TORRES, Guillermo. "Diccionario Jurídico Elemental." Tomo I. Heliasta. Buenos Aires. 1988. Pp. 358.

Empresa o establecimiento, por ejemplo, Gerente general, Director General.

Como vemos, este artículo 9o. limita las funciones que caen en la categoría de confianza a aquellas de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización. Para dilucidar un poco mejor estos términos, indicaremos por ejemplo que "*Dirección*", en materia laboral, significaría: Establecer los lineamientos necesarios, las reglas para la prestación del servicio de los trabajadores; por su parte, "*Fiscalización*", Equivaldría a averiguar las acciones y obras de otra, es decir, a vigilar o inspeccionar; por lo que entonces, "*vigilancia*", quiere decir velar por el cumplimiento de las obligaciones derivadas de la prestación de servicios de uno o más trabajadores: y la "*Inspección*", es examinar, reconocer atentamente una cosa, en nuestro caso, cuidar que se cumplan y ejecuten los lineamientos señalados para la prestación de servicios de uno o más trabajadores. Lo cual, como podemos ver, se asemeja mucho a la vigilancia. Entonces, fiscalización, vigilancia e inspección resultan aplicables como términos sinónimos, y como ya hemos señalado, las funciones de los trabajadores de confianza se limitan a dirección e inspección de carácter general, dentro de la empresa o establecimiento.

Además de las funciones señaladas se incluyen aquellas que se relacionan con trabajos personales del patrón dentro de la empresa, y que entrañan labores estrictamente confidenciales en los que competen a los secretarios particulares o ayudantes del patrón, pues estos también contribuyan al desarrollo de la función patronal. Por todo lo anterior este tipo de trabajadores enfrentan, como habíamos señalado, una serie de tratamientos distintos de los de los otros trabajadores, mismos que veremos a continuación:

Los trabajadores de confianza no pueden formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores; Y aunque pueden integrar sus propios sindicatos, en caso de huelga no serán considerados para los recuentos de mayoría, ni podrán ser representantes de otros trabajadores en los organismos que se integren conforme a la ley.

Las condiciones de trabajo que rigen en una empresa o contrato colectivo, serán aplicables a los trabajadores de confianza, y solo se les limitarán los beneficios por vía de excepción contenida en el contrato colectivo.

La ley para garantizar el derecho de los demás trabajadores, limita a los trabajadores de confianza en el reparto de utilidades, y le impone a los salarios con que deba calcularse tal reparto para estos, un tope equivalente al 20% del excedente del salario de aquel trabajador de base de categoría más alta, cuando aún el de confianza recibiere un salario mayor al de este último.

El artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo, exime al patrón de reinstalar a un trabajador de confianza, mediante el pago de una indemnización.

Además es causa especial de rescisión, la existencia de un motivo razonable, de pérdida de la confianza, que en su caso deberá ser probado por el patrón, y en su defecto el trabajador estaría facultado para ejercitar las acciones procedentes para el despido injustificado, aunque ni siquiera en este supuesto estaría obligado a reinstalar.

Sí el trabajador de confianza es promovido de un puesto de planta, podrá volver a el, a menos que exista causa justificada de separación.⁵⁷

⁵⁷ Cfr. BRICEÑO RUIZ, Alberto. Op. Cit .pp. 143-149, y GUERRERO L, Euquerio. Op. Cit. Pp. 43-46.

2.2 Contrato Individual de Trabajo.

De acuerdo al segundo párrafo del artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, Contrato individual de trabajo, *"Es aquel, por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra, un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario."*

Al respecto del contrato individual de trabajo existe una *"Teoría Contractualista"*, que atendiendo a una corriente civilista, ciñe la formación del contrato individual de trabajo, al acuerdo de voluntades entre quienes lo celebran: pero, si bien es cierto que la voluntad confluyente de las partes que forman el consentimiento, también es necesario admitir que en este contrato no es aplicable íntegramente el principio de la autonomía de la voluntad, por que la ley interviene para proteger a la parte más débil de la relación contractual.

Existe también aquí, La llamada "*Teoría de la incorporación*", que señala que desde el momento en que el obrero comienza a laborar, es cuando surgen los derechos y obligaciones para el patrón, y para el mismo trabajador, siendo intrascendente que hubieren celebrado contrato o no.

Nuestra legislación laboral de manera ecléctica, concede su parte de razón a cada teoría y las integra, pues acepta la necesidad de las voluntades y por ende el consentimiento como requisito *sine qua non* para la celebración del contrato.

Al mismo tiempo a lo anterior le incorpora aquellos derechos y obligaciones derivadas de las normas de trabajo y que de forma indispensable deben regir a tan particular vínculo jurídico, en donde el objeto de transacción es la fuerza de trabajo de los seres humanos, y que por tanto requiere de un especial tratamiento, que permita la prestación del servicio personal subordinado, y a la vez, consagre la integridad de los hombres en su calidad de seres humanos.

Tan es así, que nuestra ley ha pretendido incluir ambas teorías en su citado artículo 20, al reconocer tanto a la relación de trabajo, como al contrato individual de trabajo, exactamente los mismos efectos, señalando también en el artículo siguiente que "*Se presumen la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe*". y no solo esto, sino que la mencionada protección para la parte que la ley supone en desventaja en esta relación, se deja ver en su artículo 26, al disponer este que a falta de escrito, o sea de contrato individual de trabajo que contenga especificadas las condiciones de trabajo que van a regir, Dicha falta de formalidad será imputable al patrón aunque dichas condiciones no estén especificadas en el contrato que se celebre, serán aplicables mínimamente las contenidas en la Ley Federal del Trabajo.

2.3 Condiciones de Trabajo.

Las condiciones de trabajo se identifican con las normas jurídicas que regirán entre patrón y trabajador durante la prestación del servicio, señalando aquellas reglas a que se sujetará la prestación del servicio, básicamente en cuanto a los derechos de

los trabajadores se refiere, con motivo de la relación de trabajo de que forman parte.

Al respecto nuestra ley establece, "*Las condiciones mínimas*" que deben proteger y otorgarse a los trabajadores en el desempeño de sus actividades; pues al efecto dispone:

Artículo 56.- "*Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta ley, y deberán ser proporcionadas a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que pueda establecerse diferencia por motivo de Raza, Nacionalidad, sexo, edad, credo religioso, o doctrina política, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta ley.*"

Esta disposición consagra un principio muy importante en nuestro Derecho del trabajo ya que, *la ley laboral constituye el mínimo de derechos de un trabajador.*

Estas condiciones son además susceptibles de modificarse, a solicitud del trabajador, pues de acuerdo al artículo 57 de la ley, "*El trabajador podrá solicitar de la junta de conciliación y arbitraje,*

la modificación de las condiciones de trabajo, cuando el salario no sea remunerador, o sea excesiva la jornada de trabajo ó concurran circunstancias económicas que la justifiquen.", Por su parte el patrón también puede solicitar dicha modificación, en los mismos términos; "Cuando concurran circunstancias económicas que la justifiquen."

2.3.1 Jornada de Trabajo.

La jornada de trabajo *"Es el lapso de tiempo durante el cual un trabajador debe estar disponible jurídicamente para que el patrón utilice su fuerza de trabajo intelectual o material."*⁵⁸

La duración de la jornada laboral deberá pactarse entre el patrón y el trabajador tomando en cuenta los máximos legales establecidos, y las necesidades propias de la actividad a realizar, pues ciertas labores pueden estar limitadas a determinadas horas del día o la noche, o bien incesantemente durante las 24 horas del día.

⁵⁸ GUERRERO L, Euquerio. Op. Cit. Pp. 123.

Tomando en cuenta estos factores, nuestra ley distingue tres tipos de jornada (Arts. 60 y 61 LFT). De acuerdo con el horario del día en que esta se presente. Así como la duración de cada una de ellas, mismas que veremos a continuación:

Jornada Diurna.- Es la comprendida entre las seis y las veinte horas, y cuya duración máxima será de ocho horas.

Jornada Nocturna.- Es la comprendida entre las veinte y las seis horas, y su duración máxima será de siete horas.

Jornada Mixta.- Es la que comprende periodos de tiempo tanto de la jornada diurna como de la nocturna, siempre que el tiempo de esta última sea menor a tres horas y media, pues sí el periodo laborado después de las veinte horas es de tres horas y media o más, la jornada se reputará como nocturna. El tiempo máximo de duración de la jornada mixta será de siete horas y media.

Dentro de la jornada de trabajo el trabajador tiene derecho a un descanso. Durante la jornada continua de trabajo se concederá al trabajador un descanso de media hora, por lo menos (Art. 63 LFT), además, Cuando el trabajador no pueda salir del lugar donde

preste sus servicios durante las horas de reposo o comidas, el tiempo correspondiente le será computado como tiempo efectivo de la jornada de trabajo.

Sin embargo, la jornada de trabajo puede prolongarse por varios motivos; uno de ellos es que *"En los casos de siniestro o riesgo inminente en el que peligre la vida del trabajador, de sus compañeros o del patrón, la jornada de trabajo puede prolongarse por el tiempo estrictamente indispensable para evitar esos males."*(Art. 65 LFT). La prolongación de la jornada de trabajo en los términos anteriores reviste una duración incierta, pero existen también otras prolongaciones que obedecen desde a las necesidades de la propia empresa o patrón, hasta de la voluntad del trabajador. Para esto, nuestra ley necesita utilizar las denominadas "horas extras" que son aquellas que se trabajan después de la jornada señalada, ya sea diurna nocturna o mixta, y para las que estipula que *"Podrá también prolongarse la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias, sin exceder nunca de tres horas diarias, ni de tres veces por semana."* Es decir De nueve horas semanales. En este caso la forma de retribución del tiempo extraordinario laborado, "será del ciento por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada". En caso de exceder las

nueve horas antes citadas, El patrón deberá pagarlas con un *"doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada, sin perjuicio de las sanciones establecidas en la ley."*(Arts. 67 y 68 LFT).

2.3.2 Días de Descanso.

Con el objeto de preservar la salud del trabajador, y mantenerlo en condiciones optimas que le permitan seguir prestando sus servicios, la ley establece el descanso semanal *pagado* de este, de tal modo que después de seis días de labor, descansen uno, descansen uno (Art. 69 LFT) para así poder dar el debido descanso, que prolongue su vida productiva.

Este descanso, regulado por nuestra ley laboral en su artículo 69, señala que el séptimo día se pague íntegro, aun y cuando no se labore, y de preferencia se intentará que ese día de descanso corresponda al día domingo, aunque también podría fijarse un día distinto, por acuerdo entre el patrón y el trabajador.

Para el caso de tuviera el trabajador que prestar sus servicios el día domingo, el artículo 71 de la ley establece un pago adicional del 25% por lo menos, sobre el salario normal de los demás días.

Cuando el trabajador no preste sus servicio durante todos los días de trabajo de la semana, o cuando en el mismo día o en la misma semana preste sus servicios a varios patrones, tendrá derecho a que se le pague la parte proporcional de los días de descanso, calculado sobre el salario de los días que hubiere trabajado o sobre el que hubiere percibido de cada patrón.(Art. 72 LFT).

Una forma práctica de calcular esta parte proporcional es la que propone el Maestro Euquerio Guerrero que para solucionar estos casos ha recurrido a un método matemático que divide el día de descanso entre los seis que anteceden; por lo que se resuelve que por día el trabajador tiene derecho al salario de ese día, y un sexto más, de tal modo que sí el trabajador labora seis días de la semana, automáticamente tendrá derecho a seis sextos, es decir, al salario integro de un día, como pago del séptimo día.⁵⁹

⁵⁹ Ibidem

De esta forma, la ley pretende dar cumplimiento al pago del séptimo día incluso de manera proporcional, aun y cuando no se hayan laborado seis días.

Por otra parte, por disposición del artículo 73 de la ley, los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios durante los días de descanso.

Es por eso que, cuando el trabajador labore en esos días, el patrón estará obligado, además del pago del salario que corresponda por ese día, a pagar también un salario doble adicional por el servicio prestado, de tal modo que el salario de ese día prácticamente se cubra al triple.

Aunado al día de descanso semanal nuestra legislación laboral prevé varios días específicos al año, que serán de "*Descanso Obligatorio*", debido a la conmemoración de acontecimientos de carácter nacional o histórico, tales como; "*El Primero de Enero, El 5 de Febrero, el 21 de Marzo, El Primero de Mayo, El 16 de Septiembre, el 20 de Noviembre, El Primero de Diciembre de cada seis años, El 25 de Diciembre, y aquel que determinan las leyes federales y locales electorales en el caso de elecciones ordinarias*

para efectuar la jornada electoral°. En estos días de descanso obligatorio los trabajadores también deben percibir su salario íntegro, y cuando por convenio se acuerde entre patrones y trabajadores que en esos días también se presten los servicios, el patrón deberá cubrir al trabajador un salario triple del que corresponde a un día laborable común.

2.3.3 Vacaciones.

*"Vacaciones son los periodos de descanso legalmente reconocidos a los funcionarios o empleados, obreros, y en general a trabajadores que prestan sus servicios a un patrón."*⁶⁰

Las vacaciones consisten en un periodo anual de descanso para el trabajador con goce de salario íntegro, puesto que se ha considerado que el descanso semanal no es suficiente para que el trabajador recupere sus fuerzas pérdidas, sino que es conveniente y necesario que una vez al año disfrute de varios días de reposo en los que, alejado del ambiente del centro de trabajo y de ser posible trasladándose a otros lugares, mental y físicamente se tonifique y vuelva con mayores bríos al desempeño de su labor habitual. Por

⁶⁰ DE LA CRUZ GAMBOA, Alfredo. Op. Cit. Pp. 126.

tanto, resulta lógico que estas sean pagadas para evitar que el periodo vacacional se convierta en un periodo de angustia para el trabajador.

La Ley Federal del Trabajo, al contemplar esta situación, establece en su artículo 76 lo siguiente:

Artículo 76. "Los trabajadores que tengan más de un año de servicios, disfrutaran de un periodo anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborables, y que aumentarán en dos días laborables, hasta llegar a doce por cada año subsecuente de servicios. Después del cuarto año, el periodo de vacaciones se aumentará en dos días por cada cinco de servicios."

Adicionalmente al pago de los días que corresponde conforme al artículo 80 de nuestro ordenamiento laboral, se estipula que, *"Los trabajadores tendrán derecho a una prima no menor de un 25% sobre los salarios que les correspondan durante el periodo de vacaciones."*

Aquellos trabajadores que prestan servicios discontinuos y de temporada, tienen también derecho al citado periodo anual de vacaciones, pero a estos solo se les pagarán en proporción al número de días trabajados al año.(Art. 77 LFT)

En virtud de que las vacaciones se otorgan para que los trabajadores recuperen sus fuerzas perdidas en el trabajo, es que nuestra ley determina que, "*Las vacaciones no podrán compensarse con una remuneración*", señalando también que cuando la relación de trabajo durara menos de un año, estas se pagarán de manera proporcional.(Art.79 LFT)

El periodo de seis días a que hace referencia la ley, deberá disfrutarse en forma continua, dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento del año de servicios. Por lo que es obligación de los patronos, entregar anualmente al trabajador una constancia que determine su antigüedad, para que de acuerdo con esta, el periodo vacacional sea el correspondiente a la antigüedad del trabajador. Señalando también, en que fecha deba disfrutarlo.

*"El legislador permite que cuando un trabajador tenga derecho a vacaciones por más de seis días, estas puedan distribuirse en varios periodos; pero siempre y cuando un periodo sea de seis días continuos, por lo menos."*⁶¹

Esta distribución de los días de vacaciones, en varios periodos del año, podemos observarlo más en materia colectiva, cuando el contrato de la misma naturaleza estipule, la distribución de esos días que generalmente exceden de seis, durante tres o cuatro periodos a lo largo del año.

2.3.4 Salario.

El salario es básicamente la obligación a cargo del patrón, correlativa a su derecho de aprovechar la fuerza de trabajo y la subordinación del trabajador, y consiste en pagar a este su justa retribución.

⁶¹ GUERRERO L, Euquerio. Op. Cit. Pp. 160..

El Nuevo Diccionario Jurídico Mexicano, señala que "*Se trata de una institución fundamental del Derecho del Trabajo, que representa la base del sustento material de los trabajadores y una aspiración a su dignificación social, personal y familiar.*"⁶²

Por su parte el artículo 82 de nuestra ley laboral señala lisa y llanamente que..."*Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.*", sin embargo, esta retribución denominada salario puede estipularse de varias formas:

Por Unidad de tiempo .-Significa que patrón y trabajador pueden fijar el precio por hora, por día, por semana o por mes, pero en todos los casos deberá respetarse el salario mínimo, darse séptimo día con goce de salario, y considerarse que la jornada máxima de trabajo es de ocho horas al día.

Por Unidad de Obra .-Es el que se fija por el llamado trabajo a destajo, esto es que por cada unidad se paga una cantidad determinada, y la suma de las unidades realizadas durante la jornada, será la base para calcular el salario. Cuando el salario de fije por unidad de obra, deberá determinarse la naturaleza de la

⁶² INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURIDICAS, Op. Cit. Pp. 2868.

obra, cantidad y calidad del material, el estado de los instrumentos de trabajo que proporcione el patrón, y el tiempo que los pondrá a disposición del trabajador, sin que este último pueda exigir cantidad alguna por concepto del desgaste natural que sufran las herramientas como consecuencia del trabajo. En el salario por unidad de obra la retribución que se pague será tal que para un trabajo normal, en una jornada de ocho horas, de por resultado el monto del salario mínimo por lo menos. (Arts. 83 y 85 LFT).

Por Comisión.- En el salario a comisión se calcula un porcentaje sobre ventas realizadas, y esto constituye el salario que debe pagarse. Tal es el caso de los vendedores a quienes suele pagárseles un porcentaje sobre el monto de las ventas que estos efectúen, además de su sueldo base, o bien, puede pactarse que cuando las ventas excedan de cierta cantidad prefijada, se les de un porcentaje adicional en proporción al excedente de venta.

A Precio Alzado.- Este tipo de salario opera cuando al trabajador vendedor se le entregan mercancías a un precio determinado, y al lograr su venta a un precio mayor, el excedente del precio es el que va integrar su salario.

Cualquiera que sea la forma de fijar el salario, debemos tener en cuenta una cuestión muy importante; la de definir los elementos que integran el salario, pues es usual que además de la cuota fija o salario base, se integren a este ciertas sumas de dinero, servicios o bienes valuables en dinero, para lo cual, el artículo 84 de la ley dispone;

Artículo 84. "El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie, y cualquiera otra cantidad que se entregue al trabajador por su trabajo."

Por lo que hace a *Los plazos para el pago del salario*, este puede ser en fechas variables para cada tipo de trabajo, pues cuando el trabajador preste un Servicio material, el plazo para pagarle su salario en ningún caso excederá de una semana entre un pago y el siguiente; y, para los demás trabajadores, el plazo mayor entre un pago y otro debe ser de quince días.(Art. 88 LFT).

Respecto de *la forma de pago*, este deberá hacerse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo en mercancías, vales, fichas, o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda.

Además, el artículo 100 de nuestro código laboral, dispone que el salario se pague directamente al trabajador y que solo en los casos en que este estuviere imposibilitado para efectuar el cobro personalmente, el pago se hará a la persona que designe como apoderado mediante carta poder suscrita ante dos testigos.

Y por ultimo *El lugar del pago*, debe ser el centro de trabajo, por así disponerlo claramente el artículo 108 de la ley, y este debe efectuarse en día laborable, fijado por convenio entre patrón y trabajador; durante las horas de trabajo o bien, inmediatamente después de su terminación.(Art. 109 LFT).

2.3.5 Salario Mínimo.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos define al salario mínimo como "*Aquel que es suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el*

orden material, social y cultural y para promover la educación obligatoria de los hijos. (Art. 123 Const. Fracción VI)".

Este salario se fija por áreas geográficas y por ramas de la actividad económica, encontrándose encomendada su fijación, a la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, integrada por representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno.

Por su parte la Ley Federal del Trabajo establece en su artículo 90, que "*Salario Mínimo es la cantidad menor que debe percibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo.*", Y dispone al igual que la constitución, que esta debe ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social, cultural y para proveer a la educación obligatoria de los hijos.

Los salarios mínimos pueden ser generales o profesionales, son *Salarios Mínimos Generales*, aquellos que rigen para una o varias áreas geográficas de aplicación, y que pueden extenderse a una o más entidades federativas, o bien pueden ser *Salarios Mínimos Profesionales*, cuando rigen para una rama determinada de la

actividad económica o para profesiones, oficios o trabajos especiales, dentro de una o varias áreas geográficas.(Art. 91 LFT).

Los salarios mínimos generales regirán para todos los trabajadores del área o áreas geográficas de aplicación que se determinen, independientemente de las ramas de la actividad económica, profesiones, oficios o trabajos especiales.

Los salarios mínimos profesionales regirán para todos los trabajadores de las ramas de la actividad económica, profesiones, oficios o trabajos especiales que se determinen dentro de una o varias áreas geográficas de aplicación.

Así la autoridad responsable de fijar los salarios mínimos, será como hemos mencionado, una comisión nacional, integrada de forma tripartita, que podrá auxiliarse de las comisiones especiales de carácter consultivo que considere indispensables para el mejor desempeño de las funciones.(Art. 94 LFT).

ESTA TESIS NO SALE
DE LA BIBLIOTECA

Acorde con el salario mínimo, el artículo 85 de nuestra ley, dispone que el salario debe ser "remunerador", y nunca menor al fijado como mínimo, tomando en cuenta también la cantidad y calidad del trabajo. Este calificativo de "Remunerador", pretende que la remuneración correspondiente al trabajador por cada jornada de trabajo, sea capaz de recompensarlo suficientemente por el esfuerzo realizado en el desempeño de sus labores. Al respecto, el Maestro *Trueba Urbina*, hace el siguiente comentario: "*Cuando el trabajador estime que el salario que se le cubre no es remunerador en relación con los servicios prestados, deberá demandar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, la determinación de un salario remunerador.*"⁶³

El salario en México, cuenta además con normas protectoras de este, y una de las más importantes de ellas es precisamente esta del salario mínimo, que no permite que ningún trabajo se realice por cantidad menor a este. Existen también otras normas protectoras de dicho salario que enumeraremos a continuación:

La primera de estas normas protectoras del salario a mencionar, es aquella contenida en el artículo 98 de la ley, que

⁶³ DE LA CRUZ GAMBOA, Alberto. Op. Cit. Pp. 136.

establece la libertad de disposición de los salarios por parte del trabajador, pues cualquier norma o medida que desvirtúe este derecho será nula.

También tiene derecho el trabajador a recibir directamente su salario; y excepcionalmente podrá pagarse a otra persona, cuando el trabajador esté imposibilitado para cobrar el mismo.

Existe además La Irrenunciabilidad al derecho de recibir salarios, así como a percibir aquellos que ya hubieren sido devengados (Art. 99 LFT).

La forma de pago, como ya habíamos dicho, será en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo con mercancías, vales u otros sustitutos de la moneda.

Las prestaciones en especie, por su parte, deberán ser apropiadas al uso personal del trabajador y su familia, y razonablemente proporcionadas al monto del salario que se paguen efectivo.(Art. 102. LFT)

Tratándose de descuentos en los salarios, estos están prohibidos por regla general, que sin embargo admite algunas excepciones:

Los únicos descuentos permitidos a un salario son los correspondientes al caso de error ó, en el pago de deudas contraídas con el patrón, teniendo en ambos casos un límite máximo del treinta por ciento del excedente del salario mínimo, y en el caso del adeudo del trabajador contraído con el patrón, este en ningún caso devengará intereses. Puede descontarse también hasta un quince por ciento para el pago de rentas de casa habitación, sí tal casa es dada en arrendamiento; y hasta un treinta por ciento del excedente del salario mínimo por concepto de cooperativas o cajas de ahorro; y puede descontarse, además, del salario de un trabajador el pago de cuotas sindicales y el de pensiones alimenticias hecho a quienes tengan derecho de reclamarlo, tal como la cónyuge e hijos menores de edad del trabajador, cuando tal pago haya sido ordenado judicialmente.

Otras medidas de protección al salario son, por ejemplo, Aquella que concede preferencia de los salarios de los trabajadores, por sobre de otros créditos que tuviere el patrón, incluidos los que tengan garantía real, los fiscales o los que sean a favor del Instituto Mexicano del Seguro Social.

Incluso para los casos de quiebra de una patrón, los salarios de los trabajadores también tienen preferencia por sobre de los demás créditos, y ni siquiera es necesario que comparezcan al juicio de quiebra, pues basta que lo demande ante la autoridad laboral, para que esta embargue y remate bienes patronales que cubran los salarios que se adeuden a los trabajadores. Asimismo se prevé la creación de tiendas y almacenes que sin obligar a los trabajadores a comprar en ellas, concedan y garanticen créditos baratos y oportunos para la adquisición y pago de servicios por parte de los trabajadores.

2.3.6 Aguinaldo.

El aguinaldo es una gratificación que el patrón deberá pagar al trabajador cada año, antes del Veinte de Diciembre; su cuantía será equivalente como mínimo a quince días de salario. En los

casos de trabajadores que tengan menos de un año de servicios para un patrón, a estos se les pagará un aguinaldo, correspondiente a la parte proporcional al periodo del año que se haya laborado, aun y cuando ya no se esté al servicio de dicho patrón.

El fundamento material de esta gratificación es que el pueblo mexicano, celebra algunas festividades en el mes de Diciembre, que lo obligan a efectuar gastos extraordinarios, mismos que no podría realizar con su salario normal, pues éste se encuentra destinado a cubrir las necesidades diarias del trabajador y su familia.

Por lo anterior, el artículo 87 de nuestra ley recoge esta costumbre del pueblo, y señala la obligación de pagar aguinaldo anual, siempre antes del veinte de Diciembre de cada año, y equivalente a quince días de salario por lo menos.

2.3.7 Participación de Utilidades.

Cuando con los trabajos que realiza una empresa, se obtienen ganancias, o utilidades, los trabajadores que prestan sus servicios en ellas tienen derecho a una parte proporcional de tales ganancias, hecho que resulta provechoso para ambas partes de la relación de trabajo, pues el trabajador desempeña sus labores con más eficacia, teniendo un interés personal en la prosperidad de la empresa; El patrón por su parte podría disminuir la vigilancia y desaparecerían los conflictos entre uno y otro con motivo de la cuantía del salario. Nuestra Ley Federal del Trabajo, fija como debe determinarse dicha proporción que corresponde a los trabajadores, a través de una Comisión Nacional creada al efecto, y también señala los casos de empresas que queden exceptuadas de esta obligación.

Así, en forma expresa, el artículo 117 de la ley señala en forma textual...*"Los trabajadores participarán en las utilidades de las empresas de conformidad con el porcentaje que determine la Comisión Nacional para la Participación de Utilidades de las empresas."*

Este porcentaje de participación se toma de la llamada "*renta gravable*" del patrón, que es la utilidad o ganancia que perciben las empresas y que es susceptible de que se le impongan cargas o gravámenes, ya sea fiscales, o en relación con la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas que por ley les corresponde.

El reparto de las utilidades entre los trabajadores, debe efectuarse dentro de los 60 días siguientes a la fecha en que el patrón debe pagar su impuesto anual, y la forma o procedimiento para determinar la participación que a cada trabajador corresponde, es la siguiente:

El importe de estos se dividirá en dos partes iguales. La primera se repartirá entre los trabajadores por igual, tomando en consideración el número de días trabajados, por cada uno de ellos durante el año, independientemente del monto de sus salarios.

La otra mitad se repartirá en proporción al monto de los salarios devengados, por el trabajo prestado durante el año. (Art. 123 LFT). Cabe señalar en este punto, que para efectos del reparto de utilidades el salario que se toma como base, es aquel que recibe

el trabajador en efectivo por cuota diaria, y para el caso del salario por unidad de obra, y en general tratándose de salario variable, se tomará como salario diario el promedio de las percepciones obtenidas durante el año.(Art. 124 LFT).

En cuanto al reparto de utilidades se refiere, existen trabajadores que quedan exceptuados de este beneficio; tales como los directores administradores y gerentes generales; domésticos y aquellos trabajadores eventuales que hayan trabajado menos de 60 días durante el año.

Y así como hay trabajadores que no reciben participación de utilidades, encontramos que por ley también hay patrones exentos de la obligación de repartir utilidades: Este es el caso de las empresas de nueva creación, durante el primer año de funcionamiento; y aquellas que además de ser de nueva creación, se dediquen a la elaboración de un producto nuevo. Situación por la que estarán exentos de reparto durante sus primeros dos años; También de este modo, queda exenta de reparto, la industria extractiva de nueva creación durante el periodo de exploración; Las instituciones de asistencia privada que con bienes de propiedad particular ejecuten actos con fines humanitarios, sin propósito de

lucro, y sin designación individual de funcionarios; El Instituto Mexicano del Seguro Social, y las instituciones públicas descentralizadas con fines culturales, asistenciales o de beneficencia; Así como aquellas que tengan un capital menor del que fije la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para tal efecto.

En materia de participación de utilidades, el órgano competente para fijar y revisar el porcentaje de utilidades que corresponda a los trabajadores, será la Comisión Nacional para la Participación de utilidades, Y los sujetos obligados a tal reparto, serán todas aquellas unidades económicas de producción o de distribución de bienes o servicios, de acuerdo con el artículo 16 de la Ley Federal del Trabajo, y en general, las personas físicas o morales que siendo contribuyentes del impuesto sobre la renta, tengan trabajadores a su servicio."⁶⁴

2.4 Duración de las Relaciones de Trabajo.

La duración de una relación de trabajo puede fijarse por las partes que la forman (patrón y trabajador). para realizar una "*Obra determinada*", "*Por tiempo determinado*", o bien, "*Por tiempo*

⁶⁴ Cfr. GUERRERO L., Euquerio. Op. Cit. Pp. 191-204., y DE LA CRUZ GAMBOA, Alfredo. Op. Cit. Pp. 143-150.

indeterminado". Cuando no hay acuerdo obrero-patronal, expreso, se considera por ley, que se trata de una relación por tiempo indeterminado, y solamente podrá señalarse por tiempo determinado cuando así lo exija la naturaleza del trabajo a prestarse, o la relación tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador cuando así lo determine la ley. El apartado siguiente abordaremos cada una de estas modalidades de duración de una relación de trabajo.

2.4.1 Por obra.

Como habíamos mencionado, para que una relación de trabajo se señale solo para obra determinada, es indispensable que se estipule de este modo, únicamente cuando lo exija la propia naturaleza del trabajo u obra a realizar, por lo que no será suficiente que así lo convengan patrón y trabajador, sino que, en el contrato que celebren, deberá señalarse claramente la obra en cuestión, así como sus características, pues en caso contrario, no se consideraría como obra determinada, sino que se tomará como si hubiese sido celebrado por tiempo indeterminado.

2.4.2 A Tiempo Determinado.

Una relación de trabajo puede establecerse por tiempo determinado; exclusivamente cuando: a) Así lo exija la naturaleza del trabajo que se va a realizar, o bien; b) Cuando tenga por objeto sustituir temporalmente a un trabajador; y 3) En los demás casos previstos por la ley. Por ejemplo, La relación de trabajo por viaje, que va desde el embarque del trabajador, hasta concluir la descarga del buque o desembarque de pasajeros en el puerto convenido.

Aun con las exigencias anteriores, una relación establecida por tiempo determinado, puede convertirse en una relación a tiempo indeterminado, si sucediera que, vencido el termino prefijado, subsiste la materia del trabajo, En este supuesto la relación de trabajo quedaría prorrogada por todo el tiempo que perdure tal circunstancia.

2.4.3 A Tiempo Indeterminado.

Podemos decir ahora que la regla general en cuanto a la duración de las relaciones de trabajo se refiere es que estas, sean por tiempo indeterminado, pues de la redacción de nuestra ley actual, se desprende que al legislador nacional le interesó fortalecer aquellos preceptos legales que favorecieran la permanencia de la relación laboral, y solo por caso de excepción se acepta que cambie dicha intención, en los supuestos específicos que la propia ley prevé, pudiendo pasar a una relación de trabajo por tiempo indeterminado, y prolongándose ahora la vida del vínculo jurídico laboral.

Además de lo anterior, la ley protege al trabajador, estableciendo en su artículo 40, que éste en ningún caso puede obligarse a prestar sus servicios por más de un año, y previendo también más adelante, que en los casos en los que hubiere sustitución patronal, esta no afectará a las relaciones de trabajo existentes.⁶⁵

⁶⁵ Cfr. DE LA CRUZ GAMBOA, Alberto. Op. Cit. Pp. 85-87.

2.5 Suspensión de los Efectos de la Relación de Trabajo.

La legislación laboral de nuestro país contiene como una medida para proteger en el tiempo la duración de las relaciones de trabajo, la "*suspensión*", de las mismas. Como veremos adelante, esta suspensión solo detiene temporalmente la obligación del trabajador de prestar el servicio convenido, y también la del patrón de pagar el salario correspondiente, por diversas causas que previstas en ley, señalan además, el momento en que en cada caso pueden suspenderse los efectos de una relación de trabajo, sin responsabilidad para las partes; Especificando a la vez, el momento en que en cada situación deberá regresar a su puesto un trabajador; reanudándose entonces, los efectos inherentes a la relación de trabajo establecida.

Tenemos así que, los supuestos específicos para la suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo son:

2.5.1 Causas de Suspensión de los Efectos de las Relaciones de Trabajo.

La fracción I del artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo, contempla como primera causa de suspensión de los efectos de la relación de trabajo;

Fracción I. "*La enfermedad contagiosa del trabajador*", Supuesto en el que deben cesar temporalmente las obligaciones para patrón y trabajador de pagar el salario y prestar el servicio respectivamente, mientras que dure tal enfermedad, y hasta por los máximos de tiempo previstos en estos casos por la Ley del Seguro Social.

La Fracción II señala ahora "*La incapacidad temporal ocasionada por un accidente que no constituya un riesgo de trabajo*", Suspendiéndose también los efectos de la relación de trabajo, por un periodo máximo de cincuenta y dos semanas, según lo dispuesto por el artículo 91 de la ley del seguro social. Cuando esta incapacidad termine, entonces se reanuda los efectos de la relación de trabajo existente.

Respecto de la fracción III, Esta prevé, "*La prisión preventiva del trabajador seguida de una sentencia absolutoria*". Ya que la inasistencia del trabajador se justifica por encontrarse detenido preventivamente, y no sería factible autorizar una rescisión del contrato por incumplimiento del trabajo. En este punto la ley marca que cuando la prisión preventiva del trabajador sobrevenga, por obrar este en defensa de la persona o intereses de su patrón, Además de solo suspender los efectos de la relación de trabajo, dejando por ende a salvo, la existencia de la misma; deberá también aceptarlo de nuevo en el trabajo, cuando cese la causa de la suspensión, debiendo cubrirle ahora los salarios que haya dejado de percibir durante el periodo que haya durado la prisión preventiva.(En caso contrario, el trabajador reanudaría su trabajo, pero sin el pago del salario que no se percibió durante la ausencia.)

La fracción IV por su parte, nos habla del "*Arresto del trabajador*" como causa de suspensión. Supuesto en el que solo se suspenderían los efectos de la relación de trabajo mientras el trabajador en cuestión estuviere detenido ante la autoridad administrativa.

La fracción V del citado artículo 42, contempla aquí aquellos casos en que los trabajadores debe dar "*Cumplimiento a obligaciones constitucionales o de servicios oficiales*", puesto que, respecto de los primeros, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, establece la obligación para todos aquellos ciudadanos del país, de cumplir con los servicios de las armas o de los jurados, del desempeño de cargos concejiles y de elección popular directa o indirecta. Por lo que para que esta obligaciones no signifiquen un daño tratándose de trabajadores, la ley establece que se pueden suspender temporalmente las relaciones individuales de trabajo, mientras que se cumplen estos deberes de los que hace mención el artículo 5o. Constitucional.

Por otra parte y especialmente respecto de los mexicanos, La fracción III del artículo 31 de nuestra Carta Magna, establece la obligación de alistarse y servir en la guardia nacional, conforme a la ley orgánica respectiva, para asegurar y defender los intereses de la patria, su tranquilidad y orden interior. Por lo que para este caso de la conscripción militar, expresamente se dispone la obligación de suspender los efectos de las relaciones de trabajo.

Otro supuesto previsto por el legislador es el de la fracción VI, del artículo en comento, es el de "*La designación de los trabajadores como representantes ante las juntas de conciliación y arbitraje; comisiones nacionales y regionales de los salarios mínimos o comisiones para la participación de los trabajadores en la utilidades de las empresas, y otras semejantes.*"

Por último la fracción VII del multicitado artículo 42, considera como causa de suspensión "*La falta de documentos que exijan las leyes necesarios para la prestación del servicio*", cuando el hecho sea imputable al trabajador. Por lo que quedan en suspenso los efectos de la relación de trabajo, hasta que se subsane la falta de dichos documentos, y quedando de tal modo, por un periodo máximo de dos meses.

2.5.2 Momento en que la Suspensión surte sus Efectos.

Una vez que se han expuesto las causas de suspensión de los efectos de la relación de trabajo, estamos en posición de tratar, el momento en el que cada una de ellas comienza a operar, y hasta aquel en que la suspensión termine.

Tratándose de "*la enfermedad contagiosa del trabajador, y la incapacidad temporal*" ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituyan un riesgo de trabajo, en ambos casos la suspensión comienza a surtir sus efectos desde la fecha en que el patrón tenga conocimiento de tales hechos y hasta por un periodo máximo de cincuenta y dos semanas, conforme al artículo 91 de la Ley del seguro Social, Pudiendo terminar antes la suspensión si desapareciere la enfermedad o se curara de su incapacidad el trabajador.

Por lo que hace a "*La prisión preventiva*", seguida de una sentencia absolutoria, o en el "*Arresto del trabajador*", la suspensión surte sus efectos desde el momento en que el trabajador acredite estar detenido ante la autoridad judicial o

administrativa en cada caso, y hasta la fecha en que cause ejecutoria la sentencia absolutoria, o concluya el arresto respectivamente.

Por lo que hace a los servicios que conforme al artículo 5o. constitucional deben cumplirse, y a la designación de los trabajadores como representantes en los distintos organismos estatales, juntas o comisiones nacionales de los salarios mínimos y participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas; ambas causas de suspensión surten sus efectos desde la fecha en que deban cumplirse estas obligaciones, y hasta por un periodo máximo de seis años.

La Última causa de suspensión prevista que es la de "*Falta de documentos necesarios para la prestación del servicio*", empieza a surtir sus efectos siempre que el hecho sea imputable al trabajador, desde la fecha en que el patrón tenga conocimiento del hecho, y hasta por un periodo de máximo dos meses.

2.5.3 Momento en que el Trabajador debe Regresar a su Trabajo.

“En los dos primeros supuestos de suspensión de los efectos de la relación de trabajo sin responsabilidad para las partes, y que son la enfermedad contagiosa del trabajador y la incapacidad temporal por accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo, La parte obrera debe regresar a su trabajo, al día siguiente de la fecha en que termine la causa de la suspensión. Es decir; Al día siguiente de aquel en que el trabajador se cure de su enfermedad contagiosa, o se restablezca de su accidente o enfermedad general.

Cuando la suspensión haya sobrevenido a causa de "*La prisión preventiva del trabajador seguida de una sentencia absolutoria*", este deberá reintegrarse a su trabajo dentro de los quince días siguientes a la terminación de la causa de la suspensión. Pero en el caso de que dicha suspensión haya sido a causa de arresto ante la autoridad administrativa; entonces deberá regresar el trabajador a su trabajo, al día siguiente de la fecha en que termine la causa de la suspensión, en este caso, el arresto.

Si la suspensión se dio a razón del cumplimiento de los servicios que marca el artículo 5o. constitucional, o bien, por la designación de los trabajadores como representantes ante los diferentes organismos estatales o laborales, el trabajador deberá entonces regresar a su trabajo dentro de los quince días siguientes a la terminación de esa causa de suspensión.

Finalmente, si la suspensión fue motivada por la "*Falta de documentos necesarios para la prestación del servicio imputables al trabajador*", este deberá regresar a su trabajo al día siguiente de la terminación de su causal de suspensión, Esto es, al día siguiente de aquel en que el trabajador reúna y presente los documentos faltantes que motivaron su suspensión."⁶⁶

⁶⁶ Cfr. GUERRERO L, Euquerio. Op. Cit. Pp. 267-271.

2.6 Rescisión de la Relación Individual de Trabajo.

*"Rescisión es el procedimiento dirigido a hacer ineficaz un contrato validamente celebrado, obligatorio en condiciones normales, a causa de hechos susceptibles de ocasionar perjuicio a alguno de los contratantes, es decir, al patrón o al trabajador en derecho laboral."*⁶⁷

Dicha facultad de rescindir un contrato laboral, está prevista en la ley federal del trabajo, y concede tanto al patrón como al trabajador, la posibilidad de rescindir su contrato de trabajo. Por lo que en sus artículos 47 y 51, se enumeran las diversas causas específicas por las que pueden rescindir un contrato sin incurrir en responsabilidad patronales y trabajadores, respectivamente. Dichas causas además, no se enumeran de manera limitativa, pues se deja abierta la posibilidad de rescindir un contrato laboral por "*Causas análogas de igual manera graves y de consecuencias semejantes*", tomando en consideración que el legislador no podría prever todos los diferentes actos por los que validamente puede rescindirse un contrato de nuestra materia.

⁶⁷ DE LA CRUZ GAMBOA, Alfredo. Op. Cit. Pp.100.

2.6.1 Causas de Rescisión de la Relación Individual de Trabajo Sin Responsabilidad para el Patrón.

El artículo 47 de nuestro ordenamiento laboral es quien se encarga de enlistar en quince fracciones; Las quince causas que el legislador pudo prever para que una relación de trabajo pueda rescindirse sin responsabilidad para el patrón y que son las que siguen:

I.- *"Engañarlo el trabajador, o en su caso, el sindicato que lo hubiere propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en las que se atribuyan al trabajador, capacidad y aptitudes o facultades de que carezca."* Sin embargo, esta causal deja de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador.

II.- *"Incurrir el trabajador durante sus labores en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia."* Un hecho de esta naturaleza puede o no constituir

un delito, sin dejar por ello de ser una causal de rescisión, pues la probidad debe entenderse como " La rectitud, la hombría de bien, la decencia en el obrar, la lealtad de tal modo que una falta de probidad no implica necesariamente la comisión de un delito."⁶⁸

Respecto a los actos de violencia a que se refiere esta fracción, esta causal se justifica, pues no sería posible que se mantuviera dentro de una empresa a un individuo, que ha faltado al deber elemental de respeto y sujeción al patrón; tratándose de injurias o malos tratamientos; estas se consideran ofensas graves que resiente el patrón, tanto si se le hacen directamente a el, o sus familiares; o aun tratándose del personal administrativo o directivo de la empresa, no sería posible mantener en ella a un trabajador, sería muy difícil que laboraran juntas armónicamente, una persona con otra que le ha ofendido o lastimado en su dignidad.

III.- *"Cometer el trabajador, contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ellos se alteran la disciplina del lugar en que se desempeñe el trabajo."* En este supuesto, el sujeto pasivo de las faltas de probidad, honradez, violencia, amagos, injurias o malos

⁶⁸ GUERRERO L, Euquerio. Op. Cit. Pp. 278.

tratamientos, son los propios compañeros de trabajo, solamente que en este caso, ley exige que como consecuencia de tales actos, se altere la disciplina del centro de trabajo. Esta causal encuentra su fundamento en el hecho de que, a igual que con el patrón, los trabajadores están obligados a guardar la debida consideración a sus compañeros de trabajo, y por tanto, es también causa de rescisión, la contravención a este principio básico respeto a los compañeros de labor.

Fracción IV.- *"Cometer el trabajador, fuera de 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."* Esta causal es de tal manera grave, que la ley la toma en cuenta no solo cuando se comete dentro del centro de trabajo, y estando en servicio, sino también cuando los actos descritos arriba se cometan fuera del servicio, y son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento del contrato.

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."

Esta causal se relaciona íntimamente con la fracción VI, del mismo artículo, pues esta señala " *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.*", Pues el legislador consideró que el trabajador debe lealtad a su patrón y está obligado a cuidar los intereses de este, para evitarle perjuicios; lo cual se aplica también a los mencionados edificios, obras, maquinarias, instrumentos, materias primas, y demás objetos, relacionadas con el trabajo, siempre y cuando se haga intencionalmente o exista negligencia tal que ella sea la única causa del perjuicio.

La fracción VII y la XII del citado artículo 47, se refiere a hechos de la misma naturaleza, por lo que comentaremos aquí a ambas.

Fracción VII.- "*Comprometer el trabajador por su imprudencia, o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentran en el*", y en el mismo sentido la fracción XII señala:

Fracción XII.- "*Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades.*" De tal modo que en el primer caso planteado, no se requiere que el acto del trabajador sea intencionado, sino que sea fruto de una imprudencia o descuido inexcusable, pues el deber de un trabajador es laborar con la intensidad, cuidado y esmero apropiados. Por tanto, al conducirse de modo opuesto, y comprometiendo la seguridad de las personas o instalaciones, resulta posible la aplicación de la sanción máxima al infractor, y en el mismo sentido, cualquier negativa para proceder de acuerdo con las normas de seguridad, puede ser causal de la rescisión del contrato.

Por otra parte, la fracción VIII dispone: "*Cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo.*" Esta causa se justifica por razones semejantes a la de las ofensas a los compañeros a los que se debe consideración y respeto. Sin

embargo en esta causa debemos atender a aquellas normas éticas de las sociedades que forman las buenas costumbres, por lo que el actuar en contra de ellas es lo que un hombre normal podría calificar como un acto inmoral.

Fracción IX.- *"Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa."* En toda empresa hay determinados hechos o documentos, que sin ser precisamente secretos, contienen informaciones o frases cuya publicidad, puede acarrear perjuicios a los patrones.

Fracción X.- *"Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un periodo de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada."* Ello en razón de que el trabajador esta obligado a presentarse puntualmente a sus labores, y a no faltar a ellas sin permiso del patrón. No es necesario que estas cuatro faltas sean consecutivas, pero sí que sean dentro del citado periodo de treinta días. Y por lo que hace a la justificación, es necesario que para que esta opere, que se rinda primero ante el patrón, no siendo lícito que se pretenda rendirlo ante la junta después del despido, puesto que en ese momento ya no tiene objeto demostrar el motivo

fundado que le impidió presentarse. Además, no basta la simple solicitud del permiso a que tenga derecho, ni el aviso de que se va a faltar, sino que se requiere la aprobación del patrón.

Fracción XI.- *"Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado."* La anterior causa de rescisión se da en función de la subordinación que un trabajador debe al patrón; y dicha subordinación, implica el sometimiento del trabajador a las ordenes del patrón, de tal modo que sí el primero se niega a acatar las ordenes del segundo, no puede hacer otra cosa la ley que considerar perfectamente clara la causa de rescisión del contrato, no solo por el incumplimiento de las obligaciones del trabajador, sino también como una sanción que el patrón que el patrón tiene perfecto derecho de imponer. Respecto de esta situación la ley requiere, como hemos dicho, que tal desobediencia se produzca sin causa justificada.

Por lo que hace a la fracción XIII, esta dispone; *"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, presentar la prescripción suscrita por el médico". Estos hechos son causa de rescisión del contrato individual de trabajo, pues el trabajador debe laborar con probidad y plenitud de facultades físicas y mentales. En este sentido el estado de embriaguez o narcótico se justifica como causa de rescisión, pues impide el correcto desempeño de los servicios contratados, y puede además, poner en peligro a una negociación, a los compañeros de trabajo, y al trabajador mismo; y al margen de que entorpece sus labores, comete una falta de respeto y relaja la disciplina del centro de trabajo.

Fracción XIV.- *"La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo."* En este sentido, la ley prevé que un trabajador recluido en prisión mediante sentencia firme no podrá ya desempeñar el trabajo contratado, además de que sí la conducta antisocial fue en el centro de trabajo; con motivo del mismo; en contra de la negociación, patrón o compañeros, amén de ameritar la rescisión del contrato laboral, sí dicha conducta integra un delito conforme a las leyes penales, esta deberá perseguirse por esa vía, por lo que en este caso el patrón no debe esperar los resultados del

juicio criminal necesariamente, sino que podría rescindir la relación de trabajo conforme a lo Dispuesto, por ejemplo por las fracciones II, III, y IV del propio artículo 47 de la ley. Sin embargo, la sentencia ejecutoriada que imponga pena de prisión al trabajador sea que el delito se haya cometido en el centro de trabajo o no, con motivo del trabajo o no, este hecho constituye causa de rescisión de un contrato individual de trabajo sin responsabilidad para el patrón.

Por último, La fracción XV Señala, "*Las análogas a las establecidas por las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere.*" Esta fracción trata de incluir todas aquellas causas que de manera específica pueden darse en cada tipo de trabajo, pues el artículo 47 de nuestro código laboral esta descrito en forma enumerativa, y no limitativa, siempre que las causas sean igualmente graves y ameriten la rescisión de una relación de trabajo.

2.6.2 Causas de Rescisión de la Relación Individual de Trabajo Sin responsabilidad para el Trabajador.

La Ley Federal del Trabajo contempla también el derecho del trabajador de rescindir el contrato individual de trabajo, sin que este incurra en responsabilidad en razón de las causas contenidas en el artículo 51 de esta ley, mismas que trataremos en este punto.

Artículo 51,. Sin causas de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el trabajador:

I.- *"Engañarlo el patrón o en su caso la agrupación patronal al proponerle el trabajo, respecto de las condiciones del mismo."*, Aquí al igual que el engaño del trabajador, se señalan treinta días a fin de que pasados estos, deje de tener efecto este hecho como causal de rescisión, si el trabajador en ese periodo no la hace valer.

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 otras análogas, en contra del trabajador, cónyuge, padre, hijos o hermanos."*. Por contrapartida a lo dispuesto por el artículo 47, también se señalan como causas de rescisión las faltas de probidad en contra del trabajador; incluso fuera del servicio:

Como se señala en la fracción III, de este mismo artículo, que a letra dice: *"...Si son de tal manera graves, que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo."*

Las Fracciones IV y V, se refieren al pago del salario, Y consideran como causa de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el trabajador, el hecho de *"Reducir el patrón el salario del trabajador"*, y el no recibir dicho salario en la fecha o lugar convenidos o acostumbrados, respectivamente. En ambos casos, el patrón no estaría facultado por la ley, ni para reducir salarios, o para cambiar por sí mismo, las fechas o los lugares de pago, sino que, en su caso, tiene que convenirlo con el trabajador o sindicato que lo represente.

Por su parte dispone la fracción VI.- "*Sufrir perjuicios causados maliciosamente por el patrón, en sus herramientas o útiles de trabajo.*" Desde luego aquí se desprende, que se trata de herramientas o útiles de propiedad del trabajador, pues si fueran del patrón, no tendría objeto sancionar los perjuicios que este mismo hubiera realizado en sus propiedades.

Las fracciones VII y VIII, Insisten de nuevo en la materia de la seguridad en el trabajo, al señalar que:

Fracción VII.- "*La existencia de un peligro grave para la seguridad o la 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.*"

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

Siguiendo el mismo procedimiento del artículo 47, respecto de la enumeración de causas de rescisión que el patrón puede hacer valer tratándose de aquellas que competan al

trabajador, la fracción IX del artículo 51, se refiere también a "*Causas análogas*", a las establecidas en sus fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere, dejando una salida para que el trabajador pueda rescindir su relación individual de trabajo, sin incurrir en responsabilidad, por alguna causa que lo amerite, y que el legislador no haya incluido aquí.

2.7 Terminación de la Relación de Trabajo.

Concierne ahora ocuparnos de otra forma de concluir los efectos de un contrato de trabajo instituida por el legislador. Se trata aquí de la terminación de la relación individual de trabajo, por cualquiera de las razones que señala el artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo. Antes de enumerar tales causas, debemos hacer hincapié en que estas son específicas, y a diferencias de las causales de rescisión planteadas por los artículos 47 y 51 del mismo ordenamiento, las que ahora tratamos, tienen por su redacción un carácter "*Limitativo*", es decir, que ni las partes ni los tribunales del trabajo pueden autorizar una terminación contractual, por causas diversas a la estipuladas por el citado artículo 53, ahora en comento.

2.7.1 Causas de Terminación de la Relación Individual de Trabajo.

2.7.1.1 Mutuo Consentimiento.

La Fracción I del artículo 53 de nuestro código laboral señala al "*Mutuo Consentimiento*", como causa primordial de terminación de la relación de trabajo.

En este caso, y para efectos de una mayor certeza jurídica, Es conveniente acudir ante los tribunales de trabajo, para celebrar ante ellos el convenio que de por terminado al contrato, de acuerdo a esta fracción, o en su defecto, hacer constar la terminación de la relación de trabajo, y el mutuo consentimiento de las partes, mediante un acta levantada ante dos testigos.⁶⁹

⁶⁹ Ibidem.

2.7.1.2 La Muerte del Trabajador.

Otra causa señalada por la fracción segunda es "*La muerte del trabajador*", Ya que por obvias razones, se hace imposible la prestación del servicio, siendo en este caso un motivo natural de terminación del contrato de trabajo previsto por nuestra ley con sus respectivas consecuencias jurídicas para este supuesto.

2.7.1.3 La Terminación de Obra o Vencimiento del Terminio.

Como hemos dicho antes, La duración de las relaciones de trabajo puede ser por obra, a tiempo determinado, o a tiempo indeterminado. Es por tanto que la fracción III, de este artículo, previene que cuando haya concluido dicha obra, o vencido ese terminio, las relaciones de trabajo que se hayan establecido por alguna de esta formas de duración, deberán terminar necesariamente, siempre que para ese momento se hubiere terminado la materia de trabajo.

2.7.1.4 La Incapacidad Física o Mental o Inhabilidad Manifiesta del Trabajador.

Señala la fracción IV del artículo 53, que la relación de trabajo terminará *"Por incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo."* Dicha inhabilidad manifiesta del trabajador únicamente puede ocasionar el incumplimiento del trabajo, estableciéndose por ese supuesto, que si la incapacidad proviene de un riesgo no profesional, el trabajador tendrá derecho a que se le pague un mes de salario y doce días por cada año de servicios, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 162 de la ley, y que hace referencia a las primas de antigüedad o de ser posible, si así lo desea el trabajador, a que se le proporcione otro empleo compatible con sus aptitudes, independientemente de aquellas prestaciones que le correspondan conforme a la ley.

Por ultimo la Fracción V señala *"... Las causas a que se refiere el artículo 134..."*, De las que solo mencionaremos que se trata de *"Causas de terminación colectiva de las relaciones de trabajo."*

CAPITULO TERCERO

MARCO JURÍDICO DEL DESPIDO EN MÉXICO.

3.1 Significado del Termino Despido.

En este apartado abordaremos para comenzar, aquello que por despido se debe entender. *"Gramaticalmente la palabra despido significa quitar a uno del empleo, apartar del trabajo, separa del trabajo, pero en materia laboral el despido es el acto que realiza el patrón consistente en separar justificada o injustificadamente del trabajo o servicio al trabajador."*⁷⁰

Sobre este particular, el Maestro NÉSTOR DE BUEN LOZANO, sostiene que, *"El despido es una acto unilateral a virtud del cual, el patrón da por terminada la relación laboral invocando una causa grave de incumplimiento imputable al trabajador."*⁷¹

⁷⁰ BAILON VALDOVINOS, Rosalío. *"Despido, Rescisión y Cese."* Ius semper, México. 1991. P. 16.

⁷¹Cit. Por BAILON VALDOVINOS, Op. Cit. pp.16

Por su parte el celebre jurista MARIO DE LA CUEVA (q.e.p.d), señala que; *"Se conoce con el nombre de despido al acto por el cual, el patrón hace saber al trabajador que rescinde la relación de trabajo, y que en consecuencia debe retirarse del servicio."*⁷²

De las dos definiciones antes descritas, cabe aquí hacer algunas precisiones, pues aun y cuando muchas veces sucede que se utilizan de manera indistinta los términos *"despido"*, y *"rescisión"*, estas en estricto sentido no significan lo mismo.

Empecemos ahora, refiriéndonos propiamente a la *"rescisión"*, que es un acto unilateral realizado por parte del patrón ó del trabajador, consistente en dejar sin efecto la relación o contrato de trabajo por alguna de las causas contenidas en la Ley Federal del Trabajo.

Mientras que *"El despido"* es separar al trabajador de su empleo o trabajo, por una decisión unilateral única y exclusiva de los patrones.

Existiendo en tal caso dos clases de despido según la doctrina, que son; el despido justificado, y el despido injustificado, mismos en los que ahondaremos mas adelante.

⁷² Ibid.

Para distinguir de una manera más precisa ambos términos, podemos apuntar las siguientes características:

- *En cuanto a sus efectos*: ambas figuras rompen la relación o contrato de trabajo.

- *En cuanto a sus causas*: el despido puede ser justificado o injustificado, mientras que la rescisión, siempre debe estar fundada en causa legal.

- *En cuanto a su legitimación*: es decir, quien o quienes pueden ejercerlo, tenemos que el despido es solamente facultad del patrón, en cambio, la rescisión, corresponde tanto al patrón como al trabajador.

- *En cuanto a sus formalidades*; el despido generalmente se hace de manera verbal. La rescisión por parte del patrón, siempre deberá ser por escrito.⁷³

Sin embargo, si nos apegamos de forma estricta a lo establecido por la fracción XXII de nuestro artículo 123 constitucional, al señalar esta que:

⁷³ Cfr: BAILON VALDOVINOS, Resalió. Op. Cit. pp. 18-19.

Artículo 123-XXII... "... *El patrón que despida a un obrero...*", el término correcto es el de despido, aunque como podemos apreciar en los artículos 47 y 51 de la LFT, el termino utilizado en ellos es el de rescisión.

Con base en los razonamientos antes expuestos, deberíamos entonces hablar de rescisión justificada, en el caso de probarse alguna de las causales que la propia ley reconoce, hecha valer en cada caso, ya sea por el patrón o por el trabajador; y de despido, en los demás supuestos en que, haya o no causa justificada o suficiente, se ejerza la facultad patronal para terminar con la relación de trabajo, produciéndose así la separación del trabajador de su empleo o cargo.

3.2 Naturaleza Jurídica del Despido.

En cuanto a su naturaleza jurídica, el despido es un acto de resolución, y ello tanto si la decisión que da lugar al despido es una causal, en cuyo caso se tratara de resolución por incumplimiento del trabajador, o bien, si el acto resolutorio carece de esta, en ese supuesto habremos de estimar que quien incumple, ahora es el patrón, pues el ejercicio de esta facultad, es un a acto proveniente de su voluntad.

En forma general podemos decir que el incumplimiento de las obligaciones que legalmente recaen sobre patronos o trabajadores, producen o pueden producir, la ruptura de la relación de trabajo. Y como ya hemos visto, los hechos que entrañan incumplimiento de las obligaciones propias de un trabajador, se encuentran contenidas en el artículo 47 de nuestro ordenamiento laboral, como causales de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón, mientras que las causales o motivos en que puede incurrir un patrón, para que el trabajador sin responsabilidad para el le rescinda la relación o contrato de trabajo las encontramos en el artículo 51 de la ley.

Ahora bien, cabe mencionar aquí, que basado o no, en alguna de las causales que contempla la ley, la facultad de despedir es exclusivamente patronal.

Entonces, si se concibe al despido atendiendo a su naturaleza, como, un acto de resolución unilateral proveniente de las facultades y voluntad del patrón, aludiendo este un incumplimiento bastante de las obligaciones del trabajador, es difícil pensar en la existencia de un despido sin causa, y ello porque, una de dos; o la resolución se da por causas de fuerza mayor (que en sí misma lleva la causa resolutoria), o tiene como ya mencionábamos, origen en una decisión patronal, cuya

aplicación lleva consigo inevitablemente, un perjuicio para el trabajador, el cual al demandar el hecho ante la junta, esta última planteará la necesidad de que el patrón, en su caso, justifique su decisión fundándola en el incumplimiento de la otra parte de la relación de trabajo.⁷⁴

De no ser así, y el patrón no justifica o prueba que las causas o motivos hayan existido o sean suficientes para su acto de resolución, su negativa a que el trabajador siga prestando sus servicios, equivale a un acto de incumplimiento de su parte, que permitirá ahora al trabajador, solicitar la terminación de la relación de trabajo por causas imputables al patrón.

Tomando en cuenta ahora este acto, en función de la parte de la relación laboral que lo ejerce, es decir, el trabajador, adquirirá ahora, el nombre de rescisión.⁷⁵

⁷⁴ Cfr. ALONSO GARCIA. Op. Cit. Pp. 604

⁷⁵ Cfr. ALONSO GARCIA, Manuel. Op. Cit. Pp.600-604.

3.3 Fundamento Legal del Despido en México.

Para hablar de este tema, partiremos del principio de Supremacía Constitucional. Contenido en el artículo 133 de nuestra carta magna, en donde el escaño más alto en importancia, es la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y le siguen, "las leyes del Congreso de la Unión", que de ella emanen. Por lo tanto, y en atención a este principio, el fundamento legal del despido en México, lo encontramos primero, en la Constitución Federal, interpretando a contrario sensú, su fracción XXII, apartado "A" del artículo 123, que señala:

Artículo 123-A)-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. La ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato mediante el pago de una indemnización. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario cuando se retire del servicio por falta de probidad del 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 el...".

En este orden de ideas, la ley reglamentaria del artículo 123 constitucional, apartado "A", que es la "Ley Federal del Trabajo", fundamenta específicamente el despido, al indicar en su artículo 47 que:

Artículo 47. "...*Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón...*", y más adelante detalla quince causales para ello, así como la forma y términos en que deberá llevarse a cabo.

3.4 Formalidades del Despido.

De conformidad con la parte final del citado artículo 47 de la Ley, encontramos que el despido contempla una formalidad conocida con el nombre de *aviso de rescisión*, que debe observarse al momento de separar al trabajador de su empleo, con las siguientes particularidades:

- Que el patrón debe dar al trabajador el aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión.

- Que dicho aviso debe hacerse, en primer lugar, del conocimiento del trabajador.

- Que en caso de que el trabajador se niegue a recibirlo, el patrón dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, debe hacerlo del conocimiento de la junta respectiva, proporcionando a esta, el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador.

Señalando además, que la falta de aviso al trabajador o a la junta, por sí sola, basta para considerar que el despido fue injustificado.

Esta formalidad de dar el aviso escrito fue prevista desde la ley de 1970, sin embargo, es hasta 1980 cuando se aclaran los efectos a la sanción por no dar aviso.

Respecto de lo anterior, debemos mencionar que para que el aviso de rescisión del contrato de trabajo produzca efectos, en el supuesto de tener que ser notificado al trabajador por medio de la junta, es necesario que el patrón acredite, que previamente dio a conocer al trabajador el aviso, y que este se negó a recibirlo⁷⁶.

“Esta obligación patronal tiene por objeto configurar con precisión la causal de despido y la fecha en que surte sus efectos, a fin de que el trabajador pueda hacer valer sus derechos frente a la causa o causas de rescisión invocadas.”⁷⁷

En función de lo antes dicho, podemos señalar que, entretanto no se le comunique al trabajador por escrito el aviso, este no surte efectos legales, y por tanto, no corre el término para la prescripción de las acciones que se pudieran deducir. Por otra parte, el patrón que rescinda o despida al trabajador por alguna o algunas de las causales contenidas en ley, no podrá oponer como excepción, otras distintas de las invocadas en el aviso.⁷⁸

⁷⁶ BRENA GARDUÑO, Francisco. *“Ley Federal del Trabajo”*. Comentada y Concordada. Harla, México, 1988. Pp. 58.

⁷⁷ RAMIREZ FOSECA, Francisco. *“El despido, comentarios y jurisprudencia”*. 9ª. Ed. PAC. México. 1989. P. 155.

⁷⁸ Ibid.

Como ya hemos visto, el aviso contiene, además de la fecha del despido, la causa por la cual el patrón le ha despedido. Y para esto, es necesario que dicha causa no se trate solo de un ambiguo enunciado, o de la simple transcripción de alguna de las causales del artículo 47 de la ley, sino que, debe manifestar los hechos reales que materializan o integran la causal o el incumplimiento que el patrón aduce que se verificó, y estima se adecua a alguna de las causales que el citado artículo menciona, y que por ende, justifiquen el actuar patronal de ejercitar su facultad unilateral de resolución del contrato de trabajo. De este modo, el trabajador tendrá también elementos reales para preparar sus probanzas, y en su caso, acreditar lo indebido de su separación.⁷⁹

Finalmente, es necesario precisar que en cuanto a la negativa del trabajador, a recibir el aviso, si el patrón acredita haber entregado previamente el aviso al trabajador y que este se negó a recibirlo, quedará entonces el patrón liberado de la obligación de dar seguimiento al asunto para cerciorarse de que la junta lo notifique, pues en caso de omisión de esta última, esto ya no sería imputable a la parte patronal.⁸⁰

⁷⁹ Cfr. RAMIREZ FONSECA, Op. Cit. Pp. 160

⁸⁰ Ibidem.

3.5 La carga de la Prueba.

El hablar de la carga de la prueba, refiriéndonos en particular, a su aplicación en el derecho del trabajo, reviste particulares y específicas circunstancias y características que la apartan de la tradición civilista de práctica regular en antaño, pues el origen y las condiciones en que el derecho laboral se desarrolló, repercutió incluso en el nacimiento de un derecho procesal del trabajo, por demás autónomo, en virtud de que este aplica un conjunto de principios e instituciones propias.

Por tanto, se hace necesario ahora, para abordar el tema de la carga probatoria en materia del Derecho Procesal del Trabajo, citar la definición que para este aporta el jurista *Luigi de Litala* quien señala que el Derecho Procesal del Trabajo es "*Aquella rama de las ciencias jurídicas que dicta normas instrumentales para la actuación del Derecho del Trabajo y que disciplina la actividad del juez y de las partes en todos los procedimientos concernientes a la materia de trabajo.*"⁸¹

⁸¹ BERMUDEZ CISNEROS, Miguel. "La Carga de la Prueba en el Derecho del Trabajo". Cárdenas. Editor y distribuidor. "a. Ed. México. 1976. P. 116.

Ahora bien, dentro de las mencionadas "Normas instrumentales para la aplicación del Derecho del Trabajo", están las encaminadas a probar la acción o excepción de las partes respectivamente. Para lo cual, la ley laboral en nuestro país, impone determinadas "cargas" a cada una de las partes, que como veremos más adelante, en determinado momento pueden también trasladarse o revertirse, a la otra parte de la relación de trabajo.

Respecto del termino *Carga*, *Carnelutti* establece que; "es una facultad cuyo ejercicio es necesario para la obtención de un interés."⁸²

Por su parte y manera un tanto más clara, el maestro *Trueba Urbina*, señala: "la carga de la prueba es la necesidad de justificar las aseveraciones o hechos en el proceso, por su propio interés y no por deber."⁸³

Desde otro punto de vista, *Devis Echandía*, dice que "la carga de la prueba es una noción procesal que contiene las reglas de juicio por medio de lo cual, se le indica al juez como debe fallar, cuando no encuentre en el proceso pruebas que le den certeza sobre los hechos que deben fundar su decisión, e indirectamente establece a cual de las

⁸² Cit. Por BERMUDEZ CISNEROS, Miguel. Op. Cit. P. 107.

⁸³ Ibidem.

*partes le interesa la prueba de tales hechos, para evitarse las consecuencias desfavorables.*⁸⁴

De las definiciones arriba descritas podemos notar que la carga de la prueba tiene una doble función dentro del proceso, pues por una parte, como regla de observancia para el juez, le indicará el sentido del resultado con un carácter de sucedáneo o previo a la prueba; y por el otro, se convierte en una regla a seguir para las partes en el juicio, misma que les indicará cuales hechos deben probar, si aspiran a una resolución favorable en el juicio de que se trate.⁸⁵

Como decíamos, las cargas que deben realizar las partes para acreditar los extremos de su interés, en algunos casos son muy específicas. Hecho que podemos estudiar con claridad del texto del artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra dispone:

"Artículo 784. La junta eximirá de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios este en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos, y para tal efecto requerirá al patrón para que exhiba los documentos, que de acuerdo con las leyes tiene la obligación legal de conservar en la empresa, bajo el apercibimiento de

⁸⁴ Ibidem.

⁸⁵ Cf. BERMUDEZ CISNEROS, Miguel. Op. Cit. P. 114.

que, de no presentarlos, se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador. En todo caso, corresponde al patrón probar su dicho cuando exista controversia sobre:

- I. Fecha de ingreso del trabajador.*
- II. Antigüedad del trabajador.*
- III. Faltas de asistencia del trabajador.*
- IV. Causa de rescisión de la relación de trabajo.*
- V. Terminación de la relación o contrato de trabajo para obra o tiempo determinado en los términos del artículo 37 fracción I, y 53 fracción III de esta ley.*
- VI. Constancia de haber dado aviso por escrito al trabajador de la fecha y causa de su despido.*
- VII. El contrato de trabajo.*
- VIII. Duración de la jornada de trabajo.*
- IX.-Pagos de días de descanso y obligatorios.*
- X. disfrute y pago de las vacaciones.*
- XI. Pago de las primas dominical, vacacional, y de antigüedad.*
- XII. Monto y pago del salario.*
- XIII. Pago de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas y*
- XIV. Incorporación y aportación al fondo nacional de la vivienda.”*

Del precepto antes descrito, se deja entrever que aun el Derecho Procesal del Trabajo, configurado al igual que su derecho sustantivo, y como fruto de la revolución, guarda un contenido social protector para el trabajador, al establecer en la mayoría de los casos, la posibilidad de que la parte obrera, quede eximida de la carga de la prueba, aceptando además en su favor, algunas presunciones legales, por ejemplo, la del artículo 21 de nuestra ley que señala:

Artículo 21. "Se presume la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre aquel que presta un trabajo personal y quien lo recibe."

Si bien es cierto que genéricamente la carga de la prueba recae de manera predominante sobre los patrones, también lo es que en el Derecho Procesal del trabajo es donde con mayor frecuencia se presenta la denominada "*Movilidad de la carga de la prueba*", es decir; que "*Puede suceder el que dentro de un mismo juicio operen cambios en la obligación de probar.*"⁸⁶ Por lo que en Nuestra Ley Federal del Trabajo se da una especie de distribución de la carga de la prueba.

⁸⁶ Ibidem.

Dentro de esta movilidad de la carga de la prueba, se da también una *reversión de la carga de la probatoria*, como cuando en el despido, el patrón niega haberlo realizado y oferta el empleo al trabajador. En este caso se revierte la carga de la prueba, correspondiendo ahora al trabajador acreditar que efectivamente había sido despedido, ya que en tal caso se establece la presunción de que no fue el patrón quien rescindió el contrato de trabajo, por lo que si el trabajador insiste en que fue despedido, a él corresponde la prueba de sus afirmaciones.

En todo caso, *"El manejo de la equidad permitirá a las juntas distribuir la carga de la prueba al momento de dictar el acuerdo que concluye la etapa de demanda y excepciones y que abre el negocio a prueba."*⁸⁷

3.6 Prescripción.

La prescripción en materia laboral se refiere a los periodos de tiempo con que las partes de la relación de trabajo, cuentan para ejercitar o solicitar el ejercicio, o bien demandar formalmente ante la junta respectiva las acciones o derechos a su cargo.

⁸⁷ DE BUEN LOZANO, Néstor. "Derecho Procesal del Trabajo". Porrúa. México. 1988. Pág. 427.

Por regla general y con fundamento en el artículo 516 de nuestro ordenamiento laboral, *"Las acciones de trabajo prescriben en un año, contado a partir del día siguiente a la fecha en que la obligación sea exigible."* Este es el término genérico para la prescripción de todo tipo de acciones de trabajo que no prevenga un término distinto.

Respecto del tema que ahora nos ocupa, *el despido*, tenemos que conforme a la fracción I del artículo 517 de la ley, *prescriben en un mes;*

I. Las acciones de los patrones para despedir a los trabajadores, para disciplinar sus faltas, y para efectuar descuentos en sus salarios.

Por lo que transcurrido este periodo sin que el patrón haga valer su facultad de resolución, por la causal que estime se verificó, habrá entonces prescrito o perdido su derecho para despedir a ese trabajador hasta ese momento y por esa causa en particular.

No debemos olvidar que esta prescripción corre a partir, respectivamente, del día siguiente en que se tenga conocimiento de la causa que de lugar a la separación o de la falta; desde el momento en que se comprueben los errores cometidos o las pérdidas o averías imputables al trabajador; o desde la fecha en que la deuda sea exigible.

Todo lo anterior, opera respecto de la facultad patronal de despedir, pues en el lado contrario, es decir, cuando los trabajadores han sido efectivamente despedidos, tiene para ellos la ley un periodo de prescripción de sus probables acciones, establecido claramente por el artículo 518 de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra dice:

Artículo 518. "Prescriben en dos meses las acciones de los trabajadores que sean separados del trabajo. La prescripción corre a partir del día siguiente a la fecha de la separación."

En este supuesto, el trabajador perdería su derecho a demandar las acciones correspondientes, de estimar que hubo injustificación en su despido, siempre que dejare pasar los dos meses que la ley le otorga, sin ejercitar sus pretensiones ante la junta de conciliación y arbitraje.

Sobre este particular, es pertinente aclarar en términos de la propia ley los siguientes extremos:

Según el artículo 520 de nuestro ordenamiento laboral, "*La prescripción no puede empezar ni correr:*

I. Contra los incapaces mentales, sino cuando se haya discernido su tutela conforme a la ley; y

II. Contra los trabajadores incorporados al servicio militar."

Además, los periodos de prescripción, son susceptibles de *interrupciones*, Pues el artículo 521 señala que;

"La prescripción se interrumpe:

I. Por la sola presentación de la demanda o de cualquiera promoción ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, independientemente de la fecha de la notificación. No es obstáculo para la interrupción que la junta sea incompetente; y

II. Si la persona a cuyo favor corre la prescripción, reconoce el derecho de aquella contra quien prescribe, de palabra, por escrito, o por hechos indubitables."

Finalmente, debemos señalar que, es parte medular en este punto, la forma en que debe contarse el tiempo de la prescripción, para lo cual, el artículo 522 de la ley, dilucida esta cuestión al establecer que;

Artículo 522."Para los efectos de la prescripción, los meses se regularán par el número de días que les corresponda. El primer día se contará completo, aun cuando no lo sea, pero el último debe ser completo y cuando sea feriado, no se tendrá completa la prescripción sino cumplido el primero útil siguiente." De esta forma podremos establecer el periodo exacto de la prescripción en cada caso.

3.7 Acciones de Reinstalación e Indemnización y sus Efectos Jurídicos.

El efecto principal y automático de un despido, es la separación del trabajador de su empleo, independientemente de la justificación, o injustificación del mismo. De aquí pueden derivar otras posibles consecuencias para las partes, en donde por un lado, Pudiera suceder que el trabajador despedido se conformara con la decisión del patrón, supuesto en el cual, este tendrá la obligación de pagar a l trabajador únicamente aquellas cantidades que le adeude, y que resulte a su favor por concepto de salarios no cubiertos, en su caso, y partes

proporcionales de prestaciones tales como vacaciones, prima vacacional, aguinaldo, prima de antigüedad, y demás prestaciones que pudieran contenerse en su contrato, en caso de que lo hubiere, y contuviera prestaciones iguales o superiores a las de la ley.

En el supuesto contrario, cuando el trabajador este en desacuerdo con la decisión patronal de despedirlo, puede ocurrir ante la junta de conciliación y arbitraje para demandarlo. Siendo en este momento que la ley le faculta, para ejercer dos tipos de acciones a su elección, de las cuales diremos de antemano, que el ejercicio de una excluye el ejercicio de la otra. Tales acciones se desprenden del texto del artículo 48 de nuestro código laboral, al disponer este lo siguiente;

Artículo "48. El trabajador podrá solicitar ante la junta de conciliación y arbitraje, a su elección, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario."

Así pues tenemos que se puede solicitar por vía de demanda, la reinstalación del trabajador, y en una acción independiente y excluyente de la anterior; una acción indemnizatoria, con todo lo que ello implica en

materia de trabajo. Según dispone el segundo párrafo del artículo 48 de la ley:

"Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho, además de cualquiera que hubiese sido la acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos, desde la fecha del despido hasta que se cumpla el laudo."

Entonces, cuando se ejercita la acción indemnizatoria, se solicita por medio de ella, que el patrón pague esos tres meses de indemnización, que de primera mano se establecieron por la fracción XXII del apartado "A" de la Constitución, y a su vez por el citado artículo de su ley reglamentaria, sin dejar a un lado los salarios caídos, el periodo que abarcan, más los adeudos que por concepto de partes proporcionales corresponda a favor del trabajador hasta ese momento.

Mientras que con la acción de reinstalación, la petición es exactamente esa, que al trabajador se le reintegre a su puesto, en la misma forma y condiciones en que lo venía desempeñando hasta antes del despido, sumando a ello, el pago de los salarios caídos, también

desde la fecha del despido, hasta que se cumplimente el laudo. Es decir, en este caso, hasta el día en que se lleve a cabo la reinstalación.

Pudiera sin embargo suceder, en este último caso, que el patrón, se encontrara en alguno de los casos de excepción que contempla ley para reinstalar al trabajador según expresa el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo por alguna de las siguientes razones:

Artículo 49. "El patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, mediante el pago de las indemnizaciones a que se refiere el artículo 50, en los casos siguientes:

I. Cuando se trate de trabajadores que tengan antigüedad menor de un año;

II. Si se comprueba ante la Junta de Conciliación y Arbitraje que el trabajador, por razón del trabajo que desempeña o por las características de sus labores, está en contacto directo y permanente con el, y la junta estima, tomando en consideración las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo;

III. En los casos de trabajadores de confianza;

IV. En el servicio doméstico y;

V. Cuando se trata de trabajadores eventuales.”

En todas estas situaciones aun y cuando el trabajador hubiere solicitado la reinstalación, si el patrón comprueba cualquiera de ellas, estará liberado de la obligación de reinstalar mediante el pago de una indemnización; en términos del Artículo 50 de nuestro código laboral, que consistirán:

“Si la relación de trabajo fuere por tiempo determinado menor de un año, la indemnización será de cantidad igual, al importe de los salarios de la mitad del tiempo de los servicios prestados; si excediera de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año y de veinte días por cada uno de los años siguientes en que hubiese prestado sus servicios; Si la relación de trabajo fuere por tiempo indeterminado, la indemnización consistirá en veinte días de salario por cada uno de los años de servicios prestados; y

Además de las indemnizaciones a que se refieren las fracciones anteriores, en el importe de tres meses de salario y en el de los salarios vencidos desde la fecha del despido, hasta el momento en que se paguen dichas indemnizaciones.”

Por último podemos puntualizar, que sí del juicio que se tramite, el patrón resultara absuelto, ya no tendría ninguna obligación de indemnizar, o de reinstalar, según la acción que se hubiere ejercitado. Pero si el laudo en cuestión le es adverso, tendrá que pagar en cada caso, o los tres meses de indemnización más los salarios vencidos, o bien, de haberse ejercitado la acción de reinstalación, deberá entonces reintegrar al trabajador en su Empleo, el día y hora que la junta hasta señalado para tal efecto, a no ser que se estuviera en alguno de los casos de excepción del citado artículo 49, pues en este supuesto, tendría que hacer entrega de las cantidades que como indemnización ante la imposibilidad de reinstalación contempla el artículo 50 de la ley, para cada situación en particular, en función de la duración de la relación de trabajo.⁸⁸

3.8 Concepto de Despido Injustificado.

En páginas anteriores habíamos ya abordado el término "*Despido*", así como el de "*Rescisión*", ubicándolas por sus diferencias como figuras jurídicas distintas, pero con el mismo resultado; dejar sin efecto el contrato individual de trabajo, separando al trabajador de su empleo, pudiendo ser, como ya se planteaba, con justificación o sin ella.

⁸⁸ Cfr. RAMIREZ FONSECA Francisco. Op. Cit. Pp. 174-180.

Toca ahora el turno al término que de manera común mencionamos como "*Despido injustificado*", y que podemos definir ahora como "*Quitar o separar a un trabajador de su trabajo o empleo que prestaba sin dar las razones, motivos o causas para ello. o bien, el acto por medio del cual el patrón separa a un trabajador de su empleo sin dar las razones, motivos o causas para ello.*"⁸⁹

También se puede señalar que "*Despido injustificado es el acto mediante el cual el patrón hace saber al trabajador que prescinde de sus servicios, sin haber mediado causa alguna o causa suficiente por parte del trabajador para dicho despido.*"⁹⁰

Las anteriores definiciones nos ayudan a determinar aquí, las características de este acto unilateral de la voluntad patronal, y en que consiste el denominado despido injustificado, siendo como vemos en ambas definiciones, que el resultado de este ejercicio de la facultad de resolución de la relación de trabajo por parte del patrón, es siempre la separación del trabajador de su cargo o empleo. La justificación o injustificación de dicho acto será determinada en cada caso, por la correspondiente Junta de Conciliación y Arbitraje. Cabe señalar en este

⁸⁹ BAILON VALDOVINOS, Rosalío. Op. Cit. P. 17.

⁹⁰ DE LA CRUZ GAMBOA, Alfredo. Op. Cit. P. 109.

punto, el comentario que en cuanto a estos términos apunta el Licenciado *Rosalío Bailón Valdovinos*, al decir que:

"Tradicionalmente se habla de despido justificado y de despido injustificado, lo que no es correcto, ya que solamente es acertado hablar de despido injustificado y de rescisión justificada o injustificada.

No existe el termino despido justificado en la Constitución Federal, específicamente en el artículo 123 constitucional."⁹¹

Desde este punto de vista, y en estricto sentido, todos los despidos serían injustificados, existiendo solo, tal y como menciona el Maestro *Bailón*, no justificados, sino rescisiones justificadas o injustificadas, que entrañan la misma situación; La multitudada separación del trabajador del empleo, en estos casos, sin mediar causa suficiente o causa alguna, o únicamente por voluntad patronal.

Para ser precisos la terminología que se ajusta fielmente al texto constitucional es la palabra "Cese" en materia laboral burocrática *"Toda vez que cese significa separar al trabajador del trabajo o servicio sin responsabilidad para el estado. El cese en todo momento debe ser*

⁹¹ BAILON VALDOVINOS, Rosalío. Op. Cit. P. 18.

*justificado, eliminando la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, la separación a favor del trabajador por causa justificada, es decir, el trabajador no puede ni debe romper la relación de trabajo de manera similar al obrero en términos de los artículos 47 y 51 de la Ley Federal del Trabajo.*⁹²

⁹² Ibid.

CAPITULO CUARTO

REFORMAS QUE SE PROPONEN PARA LA PARTE FINAL DEL ARTICULO 47 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

4.1 Actual Artículo 47 de la LFT. (Parte Final)

Como hemos señalado, el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, establece un listado de causales, expresadas de manera enunciativa, más no limitativa, por las que un patrón puede rescindir una relación individual de trabajo, sin incurrir en responsabilidad. Estas causales, ya las hemos tratado en particular en capítulos anteriores, por lo que ahora abordaremos únicamente la parte final de este artículo, misma que hace referencia al aviso de rescisión escrito, que el patrón debe entregar al trabajador al rescindir la relación de trabajo que mantenían.

Artículo 47. (Parte final). "... El patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión.

El aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador, y en caso de que este 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 esta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador.

La falta de aviso bastará para considerar que el despido fue injustificado.”

Lo anterior es el estado que guarda actualmente la parte final del artículo 47 de nuestra ley respecto de las formalidades que deben observarse al rescindir el patrón una relación de trabajo y de dicho artículo partiremos a efecto de exponer las ideas que se proponen para su modificación.

4.1.1 La Obligación Patronal de dar El Aviso de Rescisión Escrito.

Del artículo en comento es que se desprende, cómo puede apreciarse, la obligación patronal de hacer entrega de lo que la propia ley denomina como "*Aviso Escrito*", en este caso de la fecha, así como de la causa o causas de la rescisión, al indicar que... "*...el patrón deberá dar al trabajador aviso escrito...*".

Así mismo se denota y reitera más adelante tal obligación al disponer este que "*...El aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador...*", previniendo también que en caso de la negativa de recibirlo, por parte del trabajador, se constriña una vez más al patrón, para que ahora por medio de la junta, cumpla con dar el aviso en la siguiente forma: "*... El patrón dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión deberá hacerlo del conocimiento de la junta respectiva, proporcionando a esta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador...*"

Por tanto, puede observarse en forma clara como la ley impone aquí a los patrones una obligación que debe cumplir por sí mismo, en la forma y términos antes descrito, apareciendo también la facultad de auxiliarse de la autoridad laboral, para poder dar cumplimiento a aquello que la ley le ha impuesto.

Ahora bien, dicha obligación legal se apoyó con una sanción aplicable al patrón, del siguiente modo: "*La falta de aviso al trabajador o a la junta, por sí sola bastará para considerar que el despido fue injustificado*".

Y cuando en 1980 aparecieron las anteriores disposiciones referentes al aviso escrito, hubo numerosas críticas que predijeron que tales reformas traerían consigo incontables demandas de amparo por parte de los patrones, sin tomar en cuenta que los abogados patronales en una muestra de su sentido pragmático, podrían incluso omitir tales demandas al sencillamente manifestar a la junta en su momento procesal oportuno, que si se carecía del mencionado aviso, era en razón de la inexistencia de su hecho generador, es decir, el despido. Para evitar la sanción e indemnizaciones previstas en estos casos; situación que desde

entonces se ha convertido en una práctica común y consuetudinaria en nuestras juntas.

4.1.2 El Procedimiento Paraprocesal del Artículo 991 de la LFT.

Como vimos en el punto que antecede, existe una obligación a cargo del patrón de dar el aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión, y que en el supuesto de que el trabajador se negare a recibirlo, el patrón deberá hacer del conocimiento de la junta ese hecho, dentro de los cinco días siguientes a la rescisión, para que esta su vez, se encargue de notificar al trabajador, proporcionando el patrón el último domicilio registrado que tenga.

Para efectos del supuesto anterior, El Título quince, Capítulo tercero de la Ley Federal del Trabajo, Previene los llamados "*Procedimientos Paraprocesales*" señalando en su artículo 982 que:

"Art. 982. Se tramitarán conforme a las disposiciones de este capítulo todos aquellos asuntos que por mandato de ley, por su naturaleza, o a solicitud de parte interesada, requieran la intervención de la junta, sin que esté promovido jurisdiccionalmente conflicto alguno entre partes determinadas."

De este modo la junta puede intervenir a solicitud de parte interesada en distintos asuntos, que no necesariamente entrañen una litis, tales como la aprobación de convenios de liquidación entre patrones y trabajadores fuera de juicio; autorizaciones para trabajar tratándose de menores de catorce años; la expedición de constancias escritas de días y salario percibido trabajados, entre otras.

De acuerdo con la disposición antes descrita, y el mandato de ley contenido en la parte final de su artículo 47; siempre y cuando el trabajador se niegue a recibir el aviso escrito y a solicitud del propio patrón interesado, se podrá notificar dicho aviso, conforme al procedimiento Paraprocesal a que se refiere el artículo 991 de la Ley Federal del Trabajo, mismo que a la letra dice:

“Artículo 991. En los casos de rescisión previstos en el párrafo final del Artículo 47, el patrón podrá acudir ante la junta de conciliación o ante la 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 dicha diligencia.”

De esta forma, y en la opinión del Maestro *Ross Gámez*, la ley intenta que el trabajador no quede en estado de indefensión y que conozca oportunamente las causas del despido, para que esté en posibilidad de recurrir ante los tribunales laborales cuando considere que es injustificado.

Por su parte, para el patrón bastará con que concurra exhibiendo el escrito respectivo ante la junta, indicando así que cumplió con los requisitos de forma, al margen de que durante el procedimiento se pruebe la justificación o injustificación del despido, pues una vez cumplidos los requisitos formales, será más factible entrar al estudio de una causal específica, y pronunciarse en un laudo acerca de las acciones o excepciones interpuestas por las partes.

4.2 Reformas que se Proponen.

Las reformas que se proponen en la presente investigación tienen la intención de simplificar el cumplimiento de la ley, dotando al aviso rescisorio de una sencillez que le confiera eficacia práctica y se traduzca al mismo tiempo en seguridad jurídica para las partes de la relación de trabajo, Al modificar el documento y su forma de recepción, y acentuar la obligación tanto para patrones y actuarios de junta, relacionando esta de manera específica con las sanciones que, contenidas en ley, desafortunadamente no siempre se hacen efectivas.

4.2.1 Proyecto de Formato Único de Aviso Rescisorio.

El documento que aquí se introduce y propone se denomina "*Formato Único de Aviso Rescisorio*". Se puede describir como un proyecto de formato estandarizado que los patrones deban entregar previo llenado a su cargo, a aquel trabajador o trabajadores a quienes deseen rescindir su relación de trabajo con fundamento en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, dando así cumplimiento a los requisitos de forma previstos en la parte final del artículo en comento, y aportando un documento idóneo en el que, en caso necesario, el trabajador pueda en

tiempo y forma, fundar su acción y el patrón su excepción, en cada caso.

Se trata además de introducir un formato de fácil llenado, aun para el más modesto patrón, no solo de una gran sencillez por su estructura, sino también por ser muy accesible, de tal suerte que así como adquirimos una solicitud de empleo, podamos también allegarnos de un "Formato Único de Aviso Rescisorio."(Ver Anexo1)

Por lo tanto, llenar el citado formato sería una obligación del patrón, incluso cuando el trabajador abandone su empleo, y sería posteriormente obligación de la junta, notificar en los casos de negativa de recepción o imposibilidad de entrega.

Para tal efecto, se propone la inclusión de un cuerpo especial de actuarios que, de manera exclusiva y oportuna, se encuentren encargados de notificar, salvo causa justificada los despidos de aquellos trabajadores, que se hayan negado a recibir o se haya hecho imposible la entrega del Formato de manos de su respectivo patrón, llevando además a su cargo un registro de bajas laborales en un departamento de la junta creado para ese solo efecto.

En el anverso de este formato podríamos encontrar los requisitos básicos que previene la parte final del artículo 47 de la ley como son el hecho de que sea:

- Por escrito.
- Que contenga la fecha lugar y hora.
- La causa o causas de la rescisión.

Los datos para la debida identificación de las partes de la relación de trabajo mediante:

- Nombre o denominación social del patrón así como su domicilio.
- Nombre del representante patronal, su puesto, y su firma.
- Nombre del trabajador, su domicilio, empleo, salario y horario.

Contando además con apartados especiales para:

- Nombre y firma de mínimo dos testigos a quienes conste el acto de la rescisión, y la correspondiente entrega del formato, o

en su caso la negativa o imposibilidad de entregar, recibir o firmar el mismo.

Un rubro especial para que el trabajador, manifieste por escrito y desde ese momento, "*lo que a su derecho convenga*" en oposición a la causal o causales señaladas por el patrón como motivos de la rescisión.

También un apartado para que, tratándose de "*Trabajadores de Confianza*", el patrón pueda expresar las razones por las que considera que ésta se ha perdido, y por las cuales la relación de trabajo no pueda continuar.

Asimismo se incluiría una nota final aclarando, "...La recepción y/o la firma del trabajador de este formato, no implica en modo alguno, la aceptación de la causa o motivo que el patrón señale para dar por terminada la relación de trabajo..."

Por otra parte, el reverso del Formato Único de Aviso Rescisorio, contendría el Procedimiento de Rescisión de la Relación Laboral, que de llegar a ser parte integrante del artículo 47 de la ley, guiaría al patrón en el modo de separar a un trabajador de su

servicio y hacer a este la entrega del formato que tuviere en su poder; incluyendo como ya hemos dicho, una transcripción de todo la anterior, y pasando a formar parte del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, como un elemento para fundar y motivar la causa de separación que intente hacer valer. (Ver. Anexo 2)

4.2.2 Procedimiento de Rescisión de la Relación Laboral.

El Procedimiento de Rescisión de la Relación Laboral que aquí se propone, describe la manera en que debiera llevarse acabo la separación de un trabajador de su cargo o empleo por cuenta del patrón o su representante, para proporcionar mayor certeza jurídica en la realización de este acto. El procedimiento que aquí se incluye, se desarrollaría como a continuación se detalla.

El patrón que desee ejercitar su facultad de separar de su servicio a uno o más de sus trabajadores, sin incurrir en responsabilidad deberá:

a) Desde el momento en que tenga conocimiento de las causales en que incurra el trabajador, contenidas en ley, y que a juicio del patrón sean suficientes para rescindir la relación de trabajo existente, contará éste con treinta días para que por sí mismo, o bien, mediante su representante legal, y en presencia de por lo menos dos testigos, de los que se procurará recabar su nombre y firma, hacer saber al trabajador que se le rescinde la relación de trabajo; y la causa de separación que se le imputa, haciéndole entrega en ese mismo acto, del Formato Único de Aviso Rescisorio, Previamente llenado por dicho patrón.

b) En dicho Formato Único de Aviso Rescisorio, constarán básicamente los datos que identifiquen plenamente al patrón y al trabajador, así como el lugar día y hora de la rescisión, la causal que se hace valer, procurándose recabar la firma del trabajador contra la entrega del formato y debiéndose llenar además todos los datos que este incluye.

c) El trabajador podrá en ese momento, manifestar brevemente y por escrito, *"lo que a su derecho convenga"* para controvertir la causa o causas por las que esta siendo separado de su empleo en el apartado correspondiente.

d) Tratándose de trabajadores de confianza el trabajador deberá llenar también, el apartado "*Perdida de la confianza*", Mismo en el que expresará brevemente las razones por las que estima que esta se ha perdido y por las cuales la relación de trabajo no puede continuar.

e) Cuando el trabajador se niegue a recibir y/o a firmar el Formato Único de Aviso Rescisorio, o por causa justificada se haga imposible su entrega, el patrón además de dar aviso de tal separación a la junta, para su debido registro; dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, deberá solicitar a esta que bajo su más estricta responsabilidad, le notifique al trabajador conforme a lo dispuesto por los artículos 47 y 991 de la ley.

El actuario de Junta, que omita la realización de la diligencia que le ordena el mencionado artículo 991 de esta ley, incurrirá en responsabilidad, por la que podrá hacerse acreedor a sanciones que van desde amonestación, o suspensión del cargo hasta por tres meses, e incluso la destitución de su cargo, previstas respectivamente por los artículos 636, 644, y 645 de la ley

El patrón que se abstenga de cumplir con los requisitos de forma que le ordene el artículo 47 de la ley, se le aplicará una multa en los términos por esta previstos en su artículo 1002, sin perjuicio en su caso, de las indemnizaciones a que se refieren los artículos 48 y 50 de la misma.

La recepción y/o la firma por parte del trabajador del Formato Único de Aviso Rescisorio, no implica en forma alguna la aceptación de la causal que en él señale la parte patronal, y que a su juicio motivó la rescisión de la relación de trabajo. Por lo que el trabajador dejara a salvo sus derechos, a efecto de poder hacerlos valer en tiempo y forma ante la junta competente.

4.2.3 La Obligación Patronal de hacer Entrega del Formato Único de Aviso Rescisorio a la Junta.

De la misma forma en que hemos indicado con antelación, como la ley impondría la obligación al patrón de cumplir con la propuesta establecida para la parte final del artículo 47, señalamos también que ante la negativa o imposibilidad obrera de

recibir el aviso en cuestión, la junta a solicitud del patrón, debe notificar dicho aviso.

Sin embargo, consideramos que el patrón debería dar ese aviso, siempre y *en todos los casos*, aun cuando el trabajador hubiese recibido y firmando el formato, e incluso en el abandono de trabajo, a la junta, supuesto en que el trabajador, reciba o no, el documento, se llevaría al efecto, un *registro de bajas laborales* en esta, de aquellos trabajadores despedidos, mediante el formato Único de Aviso Rescisorio, tal y como al IMSS, se le da aviso de la baja de un derechohabiente, y únicamente ante la negativa, o imposibilidad obrera de recibirlo, notificarle entonces por medio del procedimiento, Paraprocesal y del actuario de junta que se determine para tal efecto, de entre los actuarios especiales propuestos, siendo ellos mismos quienes se encarguen del mencionado *registro de bajas*, como parte de sus atribuciones particulares, En un departamento especial creado para ellos, y para ese solo fin.

La diferencia estriba, en que ahora se trataría de la entrega de un documento cierto, específico y predeterminado, que sea llenado por el patrón previo a su entrega, conteniendo los

elementos que ya hemos venido mencionando, y al cual denominamos "Formato Único de Aviso Rescisorio"

Hablamos entonces de una obligación a cargo del patrón, con características especiales que consta de varios momentos entre los que destacan posteriormente a la causa de rescisión: allegarse el formato; llenarlo; darlo directamente al trabajador en la forma descrita al reverso del mismo en todos los casos previstos por el artículo 47, y después dar aviso de la baja a la junta para su respectivo registro, para que al mismo tiempo se solicite a la junta únicamente en caso de la negativa o imposibilidad de recepción por parte del trabajador, que esta le notifique mediante el procedimiento paraprocesal.

4.2.4 Sanción Patronal Propuesta en Caso de Incumplimiento.

Ante la omisión patronal respecto de su obligación de dar aviso escrito de la fecha y causa o causas que motivan la separación de los trabajadores de sus empleos, ya sea por parte de los propios patrones o a través de la junta, apuntábamos que de acuerdo con la ley, este hecho bastaría para considerar que el

despido fue injustificado. Sin embargo, hacerlo así, no sería posible sin violar la garantía de audiencia contenida en el artículo 14 constitucional, en perjuicio del patrón. En todo caso, tal aseveración constituye tan solo una presunción susceptible o sujeta a la comprobación de la junta mediante el correspondiente juicio ordinario, y su consecuente laudo.

Es por ello que en este apartado se propone una sanción para aquellos patrones que no cumplan con la citada obligación, una sanción que no prejuzgue Acerca de la justificación o injustificación del despido, sino que se aplique como resultado del incumplimiento de forma en que incurran los patrones; por la falta de tal aviso, y en el caso propuesto, de nuestro denominado Formato Único de Aviso Rescisorio.

De la lectura del texto de la fracción XXII del artículo 123 de nuestra Constitución Política, que dispone:

"...Artículo 123-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 con el contrato o a

indemnizarlo con el importe de tres meses de salario...”, podemos advertir que lo que en esta fracción se sanciona es la injustificación del despido.

Por su parte el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, en su párrafo segundo establece:

"Artículo 48.(2º párrafo.) Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho, además de cualquiera que hubiese sido la acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo."

Sancionándose de la misma forma que en la constitución, por la injustificación del despido.

Sin embargo, en ninguno de los preceptos antes citados, se hace mención alguna respecto del incumplimiento de la obligación patronal de dar el aviso escrito a que se refiere la parte final del artículo 47, pues si bien es cierto que este último está provisto de una sanción, también lo es que su aplicación material dependería actualmente del resultado del juicio laboral, pues en

caso de que la junta estimara que se probó la acción intentada por el trabajador, y se condenara al patrón al pago de las indemnizaciones a que se refieren los artículos 48 y 50 de la ley, y más aun, aunque se señalara en dicho laudo la falta de aviso, no se pronunciaría en el sanción alguna de manera específica por el incumplimiento de las obligaciones formales a su cargo, limitando su resolución como veíamos, a pronunciarse sobre la justificación o injustificación del despido.

Es por lo anterior, que para coaccionar de algún modo a los patrones en el cumplimiento de sus obligaciones, aun las de carácter formal, se propone la aplicación de la multa prevista por el primer párrafo del artículo 1002 de la Ley Federal del Trabajo, para sancionar la falta de aviso escrito, consistente en:

"Artículo 1002. (1er. párrafo) De conformidad con lo que establece el artículo 992, por violaciones a las normas de trabajo, no sancionadas en este capítulo, o en alguna otra disposición de esta ley, se impondrá al infractor una multa por el equivalente de 3 a 315 veces el salario mínimo general, tomando en consideración la gravedad de la falta y las circunstancias del caso."

La sanción aquí propuesta no busca imponer castigos o penalidades de manera caprichosa o arbitraria; tan solo pretende una estricta aplicación de las normas de trabajo que la propia ley previene.

Tampoco se intenta con esto provocar un perjuicio excesivo a la parte patronal, toda vez, que si observamos con detenimiento; a la par de las sanciones a las que aquí se hace mención, también se han incluido ya, propuestas que intentan simplificar o facilitar a los patronos los elementos necesarios para dar cumplimiento sus obligaciones contenidas en ley, en este caso; las del artículo 47, de manera no solo económica, sino además sencilla.

Por lo que cuidando el debido cumplimiento de las obligaciones a su cargo, la misma ley que podría sancionarlos, estaría igualmente en posición de proporcionarles protección y seguridad jurídica, ante los posibles embates obreros cuando carezcan de fundamentos tanto de hecho como de derecho.

4.2.5 La Obligación de La Junta de Conciliación y Arbitraje de Notificar al Trabajador el Formato Único de Aviso Rescisorio.

Nos ubicamos aquí en el supuesto legal que previene la negativa o imposibilidad del trabajador de recibir, en este caso, el propuesto Formato Único de Aviso Rescisorio. Situación en la que el patrón ahora, dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, hace del conocimiento de la junta respectiva ese hecho y la negativa en cuestión, solicitándole además, que esta lleve a cabo la notificación, tal y como dispondrían los artículos 47 y 991 de la ley, es decir, por conducto de su actuario designado para tal efecto, pues es a este funcionario de la junta es a quien compete de manera directa dar cumplimiento al procedimiento Paraprocesal del artículo 991 de nuestra ley ya que dicha obligación recae sobre este último, con fundamento en el artículo 640 de la Ley Federal del Trabajo.

En esta forma es que la junta, por conducto de su actuario, estaría obligada a solicitud del patrón que se enfrente a la negativa obrera de recibir o imposibilidad patronal de entregar el denominado Formato Único de Aviso Rescisorio, a notificar

oportunamente y conforme a la ley al trabajador en el último domicilio que de este se tenga registrado.

4.2.6 Sanción Propuesta Para los Actuarios de la Junta en caso de Incumplimiento.

Tomando como base la obligación de la junta de notificar, al trabajador que se ubicara en cualquiera de los supuestos que contemple el artículo 47 de la ley, en particular tratándose de la negativa de recepción obrera, o imposibilidad patronal de entrega, tenemos que, hecha debidamente la solicitud por el patrón; la junta dentro de los cinco días siguientes al recibo de la promoción, procederá a la notificación. (incluso tratándose del abandono de trabajo)

Por tanto, al ser el actuario, el funcionario directamente responsable del cumplimiento de esta diligencia de notificación; recaerían en éste las sanciones que aquí se proponen aplicar, cuando no cumplan con las obligaciones que a ellos imponen los artículos 991 y 640 de la ley, por conducto de su presidente.

Las sanciones que se propone hacer efectivas en estos casos, van desde la amonestación, o suspensión del cargo hasta por tres meses y en su caso la destitución del mismo.

Las primeras dos sanciones se proponen con fundamento en el artículo 636 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dispone:

Artículo 636. "El incumplimiento de las obligaciones del personal jurídico de las juntas, que no constituya una causa de destitución, se sancionará con amonestación o suspensión del cargo hasta por tres meses."

En este caso y conforme al ya mencionado artículo 640 de la ley, las faltas especiales en que incurrieran los actuarios, en específico las que se refieran al incumplimiento de su obligación de notificar y de practicar oportunamente las diligencias propias del artículo 47, y 991 de la ley, serían motivo suficiente, para la aplicación de las sanciones consistentes en apercibimiento o suspensión del cargo hasta por tres meses.

Respecto a la fracción IV del multicitado artículo 640 de la Ley Federal del trabajo, la hemos de tratar por separado, ya que señala:

"Artículo 640. (Fracción IV). Hacer constar hechos falsos en las actas que levanten en ejercicio de sus funciones", puesto que, se trata aquí de una falta especial de los actuarios; que es al mismo tiempo una causa especial de destitución de los mismos, de acuerdo con lo establecido por la fracción I del Artículo 645 de nuestro código de trabajo vigente.

Tratándose de faltas que ameriten la destitución, y en el caso específico de los actuarios, esta se decretará por la autoridad que hubiere hecho el nombramiento.(Art. 646 LFT.)

De este modo, los actuarios de junta que se abstengan de cumplir con las obligaciones referentes a la notificación del Formato, propuesto incurrirían en faltas susceptibles de ser sancionadas, principalmente mediante la denuncia de tales hechos, por parte de los patrones o de los trabajadores a quienes haya perjudicado la inactividad o proceder deficiente de estos funcionarios, salvo causa justificada a juicio del presidente de la

junta, pues de ellos depende la debida aplicación de las leyes laborales.

4.2.7 Efectos Jurídicos del Procedimiento de Rescisión de la Relación Laboral.

En páginas anteriores describimos un Procedimiento de Rescisión de la Relación Laboral que propone ciertas particularidades y condiciones en cuanto a la forma en que un patrón tendría que conducirse para separar a un trabajador de su servicio, y notificárselo dando debido cumplimiento a la ley y sin incurrir en responsabilidad. En este apartado trataremos ahora lo referente a los efectos jurídicos que dicho procedimiento podría tener para patrones y trabajadores respectivamente.

4.2.7.1 Para el Patrón.

En cuanto al patrón, llevar un cabo un procedimiento como el que aquí se ha propuesto, implicaría algunos efectos jurídicos a saber, puesto que cumplir con su obligación con cuidadoso apego a la legalidad, en primer término le proporcionará seguridad

jurídica, ya sea que se encargue de hacerlo personalmente o por medio de la junta.

Por lo que, sí además de cumplir con las formalidades de ley, la causa o causas de rescisión que haga valer son veraces, éste podrá tener la certeza de que aun y cuando la parte obrera le demandara, estimando injustificación de las mismas, tendría a su favor los elementos de fondo (las causas), y de forma (haber entregado el formato), para comprobar a la junta que su decisión de separar al trabajador de su empleo, estuvo debidamente fundada y motivada. Liberándose así, de cualquier tipo de responsabilidad como reinstalar, indemnizar, pagar salarios vencidos, etc.

Este procedimiento le requiere además, de mínimo dos testigos de la entrega del Formato, por lo que éste tendrá por lo menos dos personas que en su momento puedan aportar elementos de convicción a la junta en el sentido de que el patrón entregó, o hizo todo lo posible por entregar el Formato directamente al trabajador, avisó a la junta en todos los casos (incluido el abandono de trabajo) y justificó en su momento, él

porqué se solicitó a la junta su notificación por medio del procedimiento paraprocesal.

En breve, tal procedimiento pudiera proporcionar al patrón, por las causas ya mencionadas; mayores elementos para acreditar sus excepciones y defensas en caso de ser demandado.

4.2.7.2 Para el Trabajador.

Los efectos jurídicos del procedimiento en comento, podrían ser más notorios e incluso de mayores beneficios para la parte obrera, en razón de que para esta, el procedimiento le aportaría un importante sustento documental de los hechos que constan en el llamado Formato Único de Aviso Rescisorio, y de los cuales mencionaremos sus efectos específicos en el apartado correspondiente.

Es importante mencionar el hecho de que a este procedimiento se incorpora la facultad del trabajador para que de puño y letra, y en el acto mismo de la rescisión y recepción del formato, haga uso del apartado en el que puede establecer por escrito "*lo que a su derecho convenga*", haciendo también especial

énfasis en que dicha recepción del formato dado en ese momento, o bien su firma; no prejuzgan sobre la veracidad de la causa o causas señaladas en ella como motivo de la rescisión, por lo que tampoco implica la aceptación de estas por parte del trabajador.

Este breve procedimiento, obligaría también a las partes de la relación de trabajo, a la realización de actividades específicas, que lejos de imponerles molestas cargas, consisten en tareas de fácil y rápida realización, como lo es el acto de adquirir la forma, llenarla el patrón, entregarla tratando de recabar la firma de acuse de recibo y permitiendo la manifestación escrita del trabajador y dejando a salvo en todos los casos, sus derechos para hacerlos valer ante la junta respectiva, si se estima que hubo injustificación en su despido.

4.2.8 Efectos Jurídicos del Formato Único de Aviso Rescisorio.

Los efectos que en el Derecho del Trabajo tendría un documento como el que aquí se propone son variados en cuanto a los elementos que en ella se incluyen, así como en cuanto a las razones que lo motivan, siendo una de ellas, el afán de robustecer

la obligación de los patrones de hacer entrega del citado formato, proporcionando a estos una posibilidad más sencilla y a su alcance, para cumplir cabalmente con las obligaciones que le imponga el artículo 47 de la ley. Asimismo se pretende de algún modo forzar a la actuación de la junta, y específicamente a los actuarios de la misma, que al efecto se designen, para que en los casos en que la ley así lo previene, lleven a cabo la diligencia de notificación a su cargo, sabedores de las sanciones a que pudieran hacerse acreedores en caso de incumplir con esa obligación.

4.2.8.1 Para el Patrón.

Uno de los efectos del citado Formato es que provocaría en los patrones una actitud más cuidadosa, y distinta respecto al modo en que a través de los años han venido practicándose los despidos, originada en las posibles sanciones que pudieran acarrear, y en la manera en que podrían evitarlas, por medio de la correcta entrega de un formato único.

De la misma forma en que la mayoría de las personas conocemos una solicitud de empleo, los patrones conocerían el Formato Único de Aviso Rescisorio, haciendo uso de él, en la medida que su difusión y distribución se equipare a la primera. Además los patrones harían uso de este, previniéndose por su propia seguridad.

Una vez adquirido y lleno, se procedería conforme al artículo 47 y sus modificaciones propuestas, mismas que aparecerían transcritas al reverso; a llenar en él los datos que se soliciten, y acto seguido hacer la entrega directamente al trabajador, y a la junta.

De este modo, el patrón habría cumplido con la ley, estando en mejor posición de excepcionarse y defenderse en caso necesario ante las autoridades de trabajo, y debiendo únicamente acreditar que la causa o causas que haya invocado, eran motivo real y suficiente para separar al trabajador o trabajadores de su servicio sin incurrir en responsabilidad.

4.2.8.2 Para el Trabajador.

Probablemente para el patrón el Formato Único de Aviso Rescisorio, no sea más que una posibilidad de procurarse seguridad jurídica al dar cumplimiento a la ley mediante un documento de fácil acceso, llenado y entrega. Sin embargo para el trabajador implicaría otros efectos mucho más determinantes.

En efecto, el hecho de que el trabajador contara con un formato de este tipo, le apoyaría en el sentido de que, sí en condiciones comunes, se carece de un documento en el que conste el hecho de la separación, y la controversia ante la junta se reduce muchas veces a la pugna entre las pruebas confesionales y testimoniales acerca de la existencia o inexistencia del hecho, e incluso de la propia relación de trabajo; el tener una prueba material que documentara no solo ese hecho, sino también la fecha, lugar, hora, causa, etc., daría la posibilidad al trabajador de que en caso de injustificación de su despido, este pueda concentrar sus esfuerzos en controvertir una causal cierta y determinada, con los elementos necesarios para intentar probar su acción, ya sea de reinstalación o indemnización.

Convendría entonces, instruir también al trabajador en la conveniencia de recibir el formato, para que en caso injustificación en su separación del empleo, pueda usarlo también para documentar y controvertir la causa o causas en este señaladas. Estableciéndose con esto datos en particular, tales como la fecha exacta y reconocida del despido, que serviría también para determinar con precisión la fecha de la prescripción de la acción de la parte obrera.

Indicamos ya algunas ventajas de tener ahora un documento cierto y una causa específica, pero debemos mencionar también que dicho formato contiene a su vez un apartado a cargo del trabajador para que por escrito y en ese mismo momento éste pueda inconformarse con la causa de separación que se le imputa, además de un apartado a cargo del patrón para que en el rubro que señala "*perdida de la confianza*" este último refiera por escrito las razones por las que a su juicio, esta se haya perdido o la continuación de la relación de trabajo ya no sea posible.

Pero más aún, con los datos que se incluyen en el formato, tales como el nombre del trabajador, nombre o denominación social del patrón, de su representante, domicilio de la fuente de trabajo, así como puesto, salario y horario del trabajador, pudiéramos acreditar para comenzar; la relación de trabajo existente, mejorando las posibilidades del trabajador para defender su estabilidad en el trabajo, Siempre que no haya incurrido en conducta alguna que produjere la separación irrevocable de su empleo sin responsabilidad para el patrón.

**FORMATO UNICO DE AVISO RESCISORIO
(ANVERSO)**

En cumplimiento de lo dispuesto por el Artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo se extiende a "el trabajador" que abajo se describe, el siguiente

FORMATO UNICO DE AVISO RESCISORIO

Mediante el cual el patrón da por rescindida la relación Individual de Trabajo que mantenía con el trabajador sin incurrir en responsabilidad, con fundamento en la causal (es) que más adelante se detalla (n)

LUGAR

DÍA

HORA

PATRÓN: NOMBRE O DENOMINACION SOCIAL

REPRESENTANTE

PUESTO

FIRMA

TRABAJADOR: NOMBRE COMPLETO

EMPLEO

SALARIO

HORARIO

CAUSA DE RESCISION (Patrón: Exponga Brevemente)

TRABAJADOR (Manifieste lo que a su derecho convenga)

PERDIDA DE LA CONFIANZA (Patrón: Exponga Brevemente)

FIRMA DE ENTREGADO
(patrón)

FIRMA DE RECIBIDO
(trabajador)

NOMBRE Y FIRMA

TESTIGOS

NOMBRE Y FIRMA

LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

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

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

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

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

- IV. Cometer el trabajador, fuera del servicio contra el patrón, sus familiares o El personal directivo o administrativo, alguno de los actos a que se refiere la fracción II, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;
- V. Ocasionar el trabajador, intencionalmente perjuicios materiales durante el desempeño de las labores, o con motivo de ellas, en los edificios. Obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo;
- VI. Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior siempre que sean graves; sin dolo, pero con negligencia tal, que sea esta la causa única del perjuicio;
- VII. Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentran en el;
- VIII. Cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo;

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

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

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

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

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

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

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

El patrón deberá dar al trabajador Formato Único de Aviso Rescisorio conteniendo la fecha y causa o causas de la rescisión.

El formato deberá hacerse del conocimiento del trabajador en todos los casos.

El patrón deberá además de lo anterior, y dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, hacerlo del conocimiento de la junta competente para su respectivo registro de baja.

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

Cuando el trabajador se niegue a recibir y/o a firmar el Formato Único de Aviso Rescisorio, o por causa justificada se haga imposible su entrega, el patrón además de dar aviso de tal separación a la junta, para su debido registro. En el mismo escrito y también dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, deberá solicitar a dicha junta que bajo su más estricta responsabilidad, le notifique al trabajador el formato, en el último domicilio que de este se tenga registrado, salvo causa justificada, y conforme a lo dispuesto por el artículo 991 de la ley.

El patrón que desee ejercitar su facultad de separar de su servicio a uno o más de sus trabajadores, sin incurrir en responsabilidad deberá:

a) Desde el momento en que tenga conocimiento de la falta o faltas en que incurra el trabajador, de las contenidas en ley, y que a juicio del patrón sean suficientes para rescindir la relación de trabajo existente, contará éste con treinta días para que por sí mismo o bien, por medio de su representante legal, y en presencia de por lo menos dos testigos, de los que se procurará recabar su nombre y firma, hacer saber al trabajador que se le rescinde la relación de trabajo; Y la causa de separación que se le imputa, haciéndole entrega en ese mismo acto, del Formato Único de Aviso Rescisorio, Previamente llenado por dicho patrón.

b) En el Formato Único de Aviso Rescisorio, constarán básicamente los datos que identifiquen plenamente al patrón y al trabajador, así como el lugar día y hora de la rescisión, su causal detallada por escrito, procurándose recabar la firma del trabajador contra la entrega del formato y debiéndose llenar además todos los datos que este incluye.

c) El trabajador podrá en ese momento, manifestar brevemente y por escrito, lo que a su derecho convenga para controvertir la causa o causas por las que esta siendo separado de su empleo en el apartado que señala "trabajador-manifieste lo que a su derecho convenga".

d) Tratándose de trabajadores de confianza el patrón deberá llenar también, el apartado "*Perdida de la confianza*", Mismo en el que expresará brevemente las razones, por las que estima que esta se ha perdido y por las cuales la relación de trabajo no puede continuar.

e) Cuando el trabajador se niegue a recibir y/o a firmar el Formato Único de Aviso Rescisorio, o por causa justificada se haga imposible su entrega, el patrón dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, deberá hacer el hecho del conocimiento de la Junta, para que esta, bajo su más estricta responsabilidad, le notifique al trabajador conforme a lo dispuesto por el artículo 991 de la ley y asiente la baja en el respectivo registro que al efecto, se lleve en la junta.

El actuario especial de Junta, que omita la realización de la diligencia que le ordena el mencionado artículo 991 de esta ley, incurrirá en responsabilidad, por la que se hará acreedor a sanciones tales que van desde amonestación, o suspensión del cargo hasta por tres meses, hasta la destitución de su cargo, previstas por los artículos 636, 644, y 645 de la ley.

Al patrón que se abstenga de cumplir con los requisitos de forma que aquí se establecen, se le aplicará una multa en los términos previstos por el artículo 1002 de esta ley, sin perjuicio en su caso, de las indemnizaciones a que se refieren los artículos 48 y 50.

La recepción y/o la firma por parte del trabajador del Formato Único de Aviso Rescisorio, no implica en forma alguna la aceptación de la causa que en ella señale el patrón, y que a su juicio motivó la rescisión de la relación de trabajo. Por lo que el trabajador dejara a salvo sus derechos, a efecto de poder hacerlos valer en tiempo y forma ante la junta competente.

CONCLUSIONES

PRIMERA. El Derecho del Trabajo surge como una necesidad de aquellos hombres que al poner su fuerza de trabajo al servicio del capital, eran tratados como mercancías carentes de todo valor humano. Es por ello que el Derecho laboral al erigirse como tal, se convierte en el instrumento idóneo para impedir la sobreexplotación del hombre por el hombre, y pugna, ahora por superar a las legislaciones ordinarias de la materia, principalmente mediante las libertades de contratación colectiva; de negociación y de huelga en aras del equilibrio y la justicia social, como fines últimos y más altos de ésta rama jurídica.

SEGUNDA. La Ley Federal del Trabajo vigente, contiene la reglamentación tanto de las relaciones individuales de trabajo, como de las colectivas, además, las normas que rigen a las autoridades laborales en la estricta aplicación de la ley de la materia. Dicha ley está integrada por el conjunto de disposiciones producto de la lucha social de nuestro país y señala las condiciones mínimas de trabajo a que tenemos derecho los mexicanos al prestar nuestros servicios

Personales y subordinados, y percibir un salario; pero intrínseco a los mencionados derechos, se encuentra el sentido de la ley, que busca nivelar las desigualdades existentes entre patrones y trabajadores, mediante el predominio de leyes que pretenden proteger a la parte que se considera más débil en una relación de trabajo.

TERCERA. Nuestro ordenamiento laboral considera al trabajo como un Derecho y un Deber sociales; por lo tanto, el legislador le ha dotado de normas que procuran que el trabajador goce de estabilidad en su empleo, en la forma y términos que la propia ley establece, y siempre y cuando no se incurra en conducta alguna que pueda producir la separación irrevocable de su encargo.

CUARTA. Las causas de rescisión de una relación de trabajo sin que incurra en responsabilidad el patrón, contenidas en el Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo fueron complementadas mediante la reforma de 1980, con el requisito consistente en la entrega al trabajador de un aviso escrito que contuviese por lo menos, la fecha y la causa de la rescisión. Aunado a lo anterior, apareció en el mismo Artículo la disposición legal que establece considerar como injustificado

Al despido, ante la falta del aviso. Aplicar literalmente el texto legal implicaría una violación sistemática a la garantía de audiencia patronal. Por tanto, no es posible aplicar sanción alguna a los patrones, por la sola falta de aviso, sino hasta que se agote el procedimiento ordinario laboral, y únicamente sí el laudo correspondiente resultare condenatorio para estos.

QUINTA. Cuando se solicita la notificación de un aviso rescisorio a la junta por medio del procedimiento paraprocesal previsto en el Artículo 991 de la ley, y dicha junta omite la práctica de esa diligencia; El resultado que se produce es que el trabajador acude a la audiencia inicial sin conocer la causa de su despido, hecho que merma las posibilidades de defensa de sus derechos, y le dificulta él poder acreditar su acción ante la autoridad laboral.

SEXTA. Esta investigación propone, la introducción de un formato único, simplificado y estandarizado de aviso escrito de la fecha y causa de rescisión, denominado específicamente como, "Formato Único de Aviso Rescisorio." para que con este se promueva la práctica patronal de cumplir con dar el aviso "en todos los casos", Notificándose al

Propio trabajador y además a la junta, incluso tratándose del abandono de trabajo, para que ésta última lleve al efecto un registro de despidos o bajas laborales practicadas mediante la entrega del formato en comento, tal y como ante Instituto Mexicano del Seguro Social se da de baja a un derechohabiente. Entonces, las diligencias propias del procedimiento paraprocesal previsto por el Artículo 991 de nuestra ley, se llevarían a cabo únicamente ante imposibilidad patronal de entrega ó la negativa obrera de recibir y/o firmar el formato propuesto.

SEPTIMA. Con la intención de proveer al Formato Único de Aviso Rescisorio de las condiciones necesarias para su viabilidad se propone también la inclusión de un "Cuerpo Especial de Actuarios" que, de manera exclusiva y oportuna, se encuentren encargados de notificar, salvo causa justificada los despidos de aquellos trabajadores, que se hayan negado a recibir o se haya hecho imposible la entrega del Formato de manos de su respectivo patrón, llevándose además, y a su cargo un "Registro de bajas laborales" en un departamento de la junta creado ex profeso para ese solo efecto.

OCTAVA. El Formato Único de Aviso Rescisorio, contendría un breve, Procedimiento de Rescisión de la Relación Laboral, que de incluirse en el texto del Artículo 47 de la ley, lo reformaría quedando como se detalla en el anexo número dos de la presente investigación, y haría las veces de guía o instructivo patronal para hacer una debida rescisión de la relación individual de trabajo y la respectiva entrega del mencionado formato.

NOVENA. El Formato Único de Aviso Rescisorio que aquí se introduce, tendría importantes consecuencias jurídicas, puesto que en función de los datos que requiere, con él podríamos acreditar ante la junta, desde la fecha exacta en que deba empezar a correr el término de prescripción para ejercitar las acciones o hacer valer las excepciones a que haya lugar; la entrega del formato al trabajador que aunque este se haya negado a recibir, contenga la firma de dos personas que certifiquen tal entrega con su testimonio; el salario percibido y el horario de trabajo; la causa que motivo la perdida de la confianza; el hecho mismo del despido; y hasta la propia relación de trabajo en caso necesario.

DECIMA. Las normas de trabajo establecen derechos y obligaciones para patrones y trabajadores. El incumplimiento de las obligaciones de unos u otros, son motivo de sanciones, pues estas normas, además de regular las relaciones obrero-patronales, vigilan también el actuar de los órganos encargados de impartir la justicia laboral y a sus funcionarios, quienes del mismo modo son susceptibles de ser sancionados en términos de la propia ley, cuando incurran en responsabilidades por el incumplimiento de las obligaciones que impone en este caso el Artículo 47 y el 991 de la Ley Federal del Trabajo, a patrones y actuarios de junta respectivamente. En este sentido, es necesario hacer hincapié en que tal incumplimiento tiene previstas sanciones específicas que van desde multas patronales, hasta la destitución de los actuarios de junta, en cada caso.

DECIMOPRIMERA. Regular de manera simple, al tiempo que pormenorizada la facultad de los patrones para rescindir una relación de trabajo, sin incurrir en responsabilidad, señalando la ley el modo en que deben fundar, motivar y formalizar el acto del despido, reduciría la

Arbitrariedad que muchas veces impera en su práctica, y como consecuencia, disminuiría el número de ellos en condiciones de injustificación.

DECIMOSEGUNDA. Ante la controversia respecto de la constancia de haber dado aviso por escrito al trabajador de la fecha y causa de su despido, es al patrón a quien corresponde probar el hecho. Sin embargo al negar este último la existencia de tal aviso, en función de haber negado también el despido, la carga probatoria se revierte al trabajador. Al hacerse la debida entrega del Formato Único de Aviso Rescisorio. Propuesto, podría evitarse, en cierta medida, la negación del despido, y al mismo tiempo y como consecuencia directa, se podría evitar la reversión de la carga probatoria para la parte obrera.

DECIMOTERCERA. Dar cumplimiento en tiempo y forma al Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, en la forma propuesta redundaría en seguridad jurídica para las partes de una relación de trabajo, Misma que al terminarse no deberá ocasionar mayores perjuicios que la ya gravosa perdida del empleo, cuando esta sea inevitable y se encuentre justificada tanto de hecho como de Derecho.

DECIMOCUARTA. Resguardar la estabilidad en el empleo, es una actividad que corresponde de manera preponderante a los trabajadores mismos, a través del buen cumplimiento de las labores propias de su encargo. Sin embargo, depende de igual modo de los patronos, el no atentar contra dicha estabilidad de manera arbitraria; practicando los despidos únicamente cuando exista justificación para hacerlo, con estricto apego a Derecho y dejando siempre a salvo los derechos que asisten a los trabajadores en estos casos.

BIBLIOGRAFÍA

ALONSO GARCIA, Manuel. **Curso de Derecho del Trabajo**. 5ª. Ed. Ariel. Barcelona, 1975.

BAILON VALDOVINOS, Rosalío. **Despido Rescisión y Cese**. Ius Semper. México, DF. 1991.

BERMUDEZ CISNEROS, Miguel. **La Carga de la Prueba en el Derecho del Trabajo**. Cárdenas. 2ª Edición. México 1976.

BRICEÑO RUIZ, Alberto. **Derecho Individual del Trabajo**. Harla. México. 1985.

CABANELLAS TORRES, Guillermo. **Diccionario Jurídico Elemental**. Heliasta. Buenos Aires. 1988.

DE BUEN LOZANO, Néstor. **Derecho del Trabajo**. Tomo I. 9ª. Ed. Porrúa. México. 1994.

DE BUEN LOZANO, Néstor. **Derecho Procesal del Trabajo**. Porrúa. México. 1988.

DE BUEN LOZANO, Néstor y De Buen U, Carlos. **El Trabajo, el Derecho y Algo más**. Porrúa. Méx. 1995.

DE LA CRUZ GAMBOA, Alfredo. **Elementos Básicos del Derecho Laboral**. 2ª. Edición. Academia Mexicana de la Educación. Artículo 3º. Constitucional. Ediciones Navarra. México 1996.

DE LA CUEVA, Mario. **Nuevo Derecho del Trabajo**. Tomo I. Historia, Principios Fundamentales, Derecho Individual y Trabajos Especiales 14ª. Ed. Porrúa. Méx. 1996.

GUERRERO L, Euquerio. **Manual de Derecho del Trabajo** decimonovena. Edición. Porrúa, Méx. 1996.

GUITRÓN FUENTEVILLA, Julián. **Tesis**. Promociones Jurídicas y Culturales S. C. México. 1995.

INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. **Nuevo Diccionario Jurídico Mexicano**. UNAM. México. 1988.

VARGAS MENCHACA, José Manuel. **Manual Para la Elaboración de Tesis Profesionales**. Facultad de Derecho. UNAM. México. 1993.

RAMÍREZ FONSECA, Francisco. **El Despido; Comentarios y Jurisprudencia**. 9ª. Ed. PAC. México. 1989.

RUSSOMANO MOZART, Víctor. **El Empleado y el Empleador**. Cárdenas Editor y Distribuidor. México. 1982.

RUSSOMANO MOZART, Víctor. **La Estabilidad del Trabajador en la Empresa**. 2ª. Ed. UNAM. México. 1981.

TRUEBA URBINA, Alberto. **La Primera Constitución Político-Social del Mundo**. Porrúa. México. 1991.

LEGISLACION

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Porrúa. Méx. 2003.

Ley Federal del Trabajo. Ed. Sista. S. A de C. V. Méx. 2003

Ley Federal del Trabajo. Comentada y Concordada. Brena Garduño, Francisco. Harla, Méx. 1988.

Nueva Ley Federal del Trabajo. Tematizada. Cavazos Flores, Baltasar. Trillas, Méx. 1979.

Ley Procesal del Trabajo Comentada. Incongruencias de las Reformas Procésales del Trabajo de 1980. Ross Gámez, Francisco. Cárdenas. 2ª Ed. Tijuana B. C. 1985.

Legislación Federal del Trabajo Burocrático. Comentarios y Jurisprudencia. Disposiciones complementarias. TRUEBA URBINA, Alberto y TRUEBA BARRERA, Jorge. 41ª Ed. Actualizada. Porrúa. México. 2002.